



**Les informations
administratives et juridiques**

Fonction publique territoriale

DÉCRETS D'APPLICATION
Loi de transformation de la fonction publique

Télétravail dans la fonction publique

**Recrutement direct dans les emplois
fonctionnels de direction**

**Fonctionnaires territoriaux
à temps non complet**

STATUT AU QUOTIDIEN

Agents à temps non complet
Rémunération des heures complémentaires

● **n° 5 - mai 2020**



CIG petite couronne



**CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE**

1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin CEDEX

01 56 96 80 80 • info@cig929394.fr

www.cig929394.fr

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jacques Alain Benisti

CONCEPTION, RÉDACTION, DOCUMENTATION
ET MISE EN PAGES

Direction de la diffusion statutaire,
de la documentation
et des affaires juridiques

STATUT COMMENTÉ

Sylvie Naçabal - Suzanne Marques

Philippe David - Chloé Ghebbi - Awena Le Crom

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

Fabienne Caurant - Lisa Baudry

Véronique Leyral

MAQUETTE ET MISE EN PAGES

Michèle Frot-Coutaz

© DILA - Paris 2020

ISSN 1152-5908 - CPPAP 1120 B 07382

Commission paritaire n°2175 ADEP

« En application de la loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre ».

Sommaire

n° 5 › mai 2020

STATUT COMMENTÉ

STATUT AU QUOTIDIEN

- 2 Télétravail dans la fonction publique :
le décret du 5 mai 2020
- 6 Recrutement direct dans les emplois fonctionnels
de direction : le décret du 13 mars 2020
- 12 Fonctionnaires territoriaux à temps non complet :
le décret du 17 février 2020
- 18 Agents à temps non complet :
rémunération des heures complémentaires

ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

LE POINT SUR...

- 31 Covid-19
- 40 Réforme de la fonction publique

43 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

49 À LIRE ÉGALEMENT

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Télétravail dans la fonction publique

Le décret du 5 mai 2020

Dans le souci d'une plus grande flexibilité, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit la possibilité d'un recours ponctuel au télétravail dans la fonction publique. Le décret n°2020-524 du 5 mai 2020 détermine les modalités d'exercice des fonctions dans ce cadre et procède plus largement à un assouplissement du régime applicable au télétravail.

L'article 49 de la loi du 6 août 2019 est en effet venu modifier en ce sens le dernier alinéa de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012⁽¹⁾. Le caractère contraignant du dispositif initial mis en place dans les trois fonctions publiques s'illustrait notamment par le fait que le télétravail ne pouvait être exercé que de manière régulière, faisant ainsi obstacle à la prise en compte des besoins ponctuels en la matière⁽²⁾.

Par suite, le décret du 5 mai 2020 qui modifie le décret n°2016-151 du 11 février 2016⁽³⁾ est intervenu principalement pour rendre possible l'accès au télétravail ponctuel et l'utilisation d'un volume de jours flottants mobilisables sur demande de l'agent. Ce décret introduit donc la possibilité de déroger au

maximum de trois jours de télétravail, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, par semaine. Dans le contexte sanitaire actuel (voir encadré), cette dérogation permet de préciser la cadre dans lequel peut s'exercer le télétravail en temps de crise.

¹ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

² « *Le télétravail dans les trois versants de la fonction publique - bilan du déploiement* », Ministère de l'action et des comptes publics, édition 2018.

³ Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Ce décret est entré en vigueur le lendemain de sa publication soit le 7 mai 2020 et s'applique aux demandes initiales de télétravail et aux demandes de renouvellement formulées à l'autorité territoriale à compter de cette date.

Définition

La définition du télétravail fixée à l'article 2 du décret du 11 février 2016 est modifiée. Pour intégrer la possibilité d'un recours au télétravail à titre ponctuel, la mention « *caractère régulier et volontaire* » de l'exercice des fonctions en télétravail a été supprimée (4). Il est désormais désigné comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en

utilisant les technologies de l'information et de la communication.

On rappellera en revanche que la mise en œuvre du télétravail repose sur une demande du fonctionnaire, après accord du chef de service, conformément à l'article 133 de la loi du 12 mars 2012.

Quotités de télétravail

Plusieurs assouplissements sont apportés sur ce point. Pour rappel, au cours d'une même semaine, la quotité des fonctions pouvant être exercées en télétravail ne peut en principe être supérieure à trois jours et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut quant à lui être inférieur à deux jours. Ces seuils peuvent toutefois s'apprécier sur une base mensuelle.

Un nouvel article 2-1 du décret du 11 février 2016 formalise les modalités de recours au télétravail, qu'il soit régulier ou ponctuel (ce dernier donnant également lieu à la délivrance d'une autorisation). La faculté est désormais laissée à l'employeur d'attribuer aussi bien des jours fixes au cours de la semaine ou du mois « *un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an* ». Pour utiliser ces jours flottants, l'agent public demande l'autorisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Une même autorisation peut suffire à mettre en œuvre ces différentes modalités.

La prise en compte d'une nouvelle situation permet aussi de déroger à la limite des trois jours de télétravail par semaine. Il s'agit du cas où une autorisation temporaire a été demandée et accordée « *en raison*

FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN PÉRIODE D'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE

Dans le contexte de crise sanitaire, le télétravail est depuis le 16 mars dernier devenu la modalité d'organisation du travail de droit commun pour les activités qui peuvent être télétravaillées.

Avant l'intervention du décret n°2020-524 du 5 mai 2020 qui précise les conditions dans lesquelles il peut être exercé « *en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site* », le régime juridique applicable à cette forme inédite de télétravail constituait une source d'interrogations pour les employeurs publics.

En effet, si l'article 49 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit le recours au télétravail ponctuel dans la fonction publique, le cadre réglementaire correspondant n'était pas encore fixé.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) a toutefois considéré sur ce point qu'au regard de la particularité de la situation, le télétravail liée à l'état d'urgence sanitaire pouvait être mis en place sans attendre la publication du décret précité*.

Le Conseil d'État avait d'ailleurs indiqué dès 2015 que les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 pouvaient s'appliquer, même en l'absence d'intervention

du pouvoir réglementaire pour en déterminer les modalités d'exercice**.

La DAGFP a par conséquent préconisé le déploiement du télétravail dans les conditions prévues par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 « *avec certains aménagements liés à la particularité de la situation* ».

L'émergence de certains risques psychosociaux comme l'isolement, l'hyper-connexion ou le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale s'est par ailleurs accrue avec le recours généralisé et illimité au télétravail. Dans cette perspective, la DGAFF a souligné la nécessité de rappeler aux agents publics en télétravail les règles relatives au respect des horaires de travail et de repos, les bonnes pratiques en matière de déconnexion et de formuler des conseils en matière d'aménagements du poste de travail.

Un rappel des règles régissant la mise en œuvre de la responsabilité de l'administration du fait des agents en télétravail a aussi été recommandé.

* Fiche DGAFF, Covid-19, télétravail occasionnel.

** Conseil d'État, 25 novembre 2015, req. n°389598.

4 Art. 3, décret n°2016-151 du 11 février 2016.

d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou au travail sur site », par exemple en cas de grève des transports publics ou de situation d'urgence.

L'article 4 du décret du 11 février 2016 prévoyait déjà une dérogation aux trois jours maximum de télétravail par semaine lorsque l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse (5) de l'agent le justifient, après avis du médecin de prévention ou médecin du travail, pour six mois maximum, renouvelable une fois jusqu'à présent (6). Désormais, la possibilité de renouvellement n'est plus limitée.

Procédure d'accès au télétravail

La demande de l'agent

Pour rappel, l'accès au télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent qui précise les modalités d'organisation souhaitées qu'il s'agisse d'un ou plusieurs jours fixes de télétravail, dans la limite de trois jours par semaine, et/ou d'un volume de jours flottants ainsi que le lieu ou les lieux d'exercice des fonctions (voir plus loin).

L'agent public doit dorénavant fournir une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques qui doit être jointe à sa demande d'autorisation lorsque le télétravail interviendra à son domicile ou dans un autre lieu privé. Sous l'empire des anciennes dispositions du décret du 11 février 2016, il incombait à l'autorité territoriale dans le cadre de l'examen de la demande de télétravail d'apprécier cette conformité. Les modalités d'établissement de

5 Le décret n°2019-637 du 25 juin 2019 a étendu aux agents en état de grossesse et à ceux en situation de handicap la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure

L'exercice des fonctions en télétravail



Article 133, loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

“ Les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les fonctionnaires télétravailleurs bénéficient des droits prévus par la législation et la réglementation applicables aux agents exerçant leurs fonctions dans les locaux de leur employeur public.

Le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats.

Un décret en Conseil d'État fixe, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail et les conditions dans lesquelles la commission administrative paritaire compétente peut être saisie par le fonctionnaire intéressé en cas de refus opposé à sa demande de télétravail ainsi que les possibilités de recours ponctuel au télétravail. ”

cette attestation doivent être prévues par la délibération de l'organe délibérant qui fixe les conditions d'exercice du télétravail dans la collectivité territoriale ou l'établissement public, après avis du comité technique (7).

Par ailleurs, l'employeur doit formuler une réponse écrite à cette demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de sa date de réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée.

L'autorisation de télétravail

On signalera que l'autorisation de télétravail était auparavant valable pour une durée d'un an maximum et pouvait faire l'objet d'un renouvellement. Avec l'intervention du décret

aux trois jours de droit commun. Voir sur ce point le numéro de juillet/août 2019 des *IAJ*.

6 Pour plus de précisions, voir l'article relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique dans le numéro des *IAJ* du mois de mars 2016.

du 5 mai 2020, cette autorisation n'a plus de durée maximale imposée.

S'agissant plus particulièrement du contenu de l'autorisation, elle doit indiquer :

- les fonctions exercées par l'agent en télétravail ;
- le lieu ou les lieux d'exercice des fonctions ;
- la date d'effet de l'autorisation ;
- le cas échéant, la période d'adaptation prévue et sa durée (8).

Celle-ci doit également préciser désormais les modalités de mise en œuvre du télétravail et s'il y a lieu, sa durée, les plages horaires durant lesquelles l'agent est à disposition de son employeur et peut être joint. Les éléments relatifs à la durée sont mentionnés par référence au cycle de travail de l'agent et aux amplitudes horaires de travail habituelles.

7 Art. 7 du décret n°2016-151 du 11 février 2016.

Dans un souci d'une plus grande flexibilité, l'employeur peut autoriser l'agent à utiliser son équipement informatique personnel dans le cadre de l'utilisation des jours flottants ou d'une autorisation temporaire de télétravail.

Modalités d'exercice du télétravail

Les lieux d'exercice des fonctions en télétravail

Le décret du 5 mai 2020 assouplit les conditions d'exercice du télétravail en étendant les lieux où celui-ci peut être réalisé. Outre le domicile de l'agent ou tout lieu à usage professionnel, il peut en effet dorénavant s'exercer dans tout autre lieu privé. Une même autorisation peut permettre à l'agent d'exercer ses fonctions en télétravail dans ces différents lieux.

Les obligations de l'employeur

Au titre des obligations lui incombant en matière de télétravail, l'employeur est tenu de prendre en charge les coûts découlant directement de celui-ci « *notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci* ». L'article 6 du décret du 11 février 2016 a été complété sur ce point pour appréhender l'extension des lieux de télétravail possible pour l'agent. Il précise que le coût de location d'un espace destiné au télétravail n'a toutefois pas à être pris en charge.

Concernant les agents en situation de handicap qui formulent une demande de télétravail, l'employeur doit procéder aux aménagements de poste nécessaires. Les charges engendrées par ces aménagements ne doivent néanmoins pas présenter un caractère disproportionné « *notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur* (8) ».

8 Art. 6 du décret du 11 février 2016 précité

Les garanties offertes à l'agent

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail, ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, doivent être motivés et précédés d'un entretien.

S'agissant plus particulièrement de la saisine des instances paritaires, le décret procède par ailleurs à une extension des cas de saisine de la CAP et des CCP. Limitée initialement aux refus des demandes initiales de télétravail et à leur renouvellement, la saisine de ces instances paritaires à la demande de l'agent est désormais étendue aux cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration (9). ●

9 Art. 10, décret du 11 février 2016, art. 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et art. 20, décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la FPT.

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Recrutement direct dans les emplois fonctionnels de direction

Le décret du 13 mars 2020

Le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 précise les modalités de recrutement ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération des agents contractuels occupant les emplois fonctionnels de direction de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984.

Entre autres dispositions, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a élargi les possibilités de recours aux agents contractuels pour pourvoir les emplois de direction des trois versants de la fonction publique. Selon l'étude d'impact de la loi, il s'agissait notamment de diversifier les profils au sein de l'encadrement supérieur et de faire bénéficier l'administration de l'expérience et des compétences acquises par les contractuels lors de leur parcours professionnel antérieur, dans un champ plus vaste. Cette mesure avait aussi pour objectif de permettre aux agents contractuels ayant fait leur preuve dans le secteur public « *de construire des parcours professionnels ascensionnels* ».

Pour la fonction publique territoriale, cette réforme s'est principalement traduite par un abaissement des seuils autorisant les collectivités et établissements visés par l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 à recruter directement des agents contractuels dans certains emplois fonctionnels de direction.

La loi renvoyait toutefois au pouvoir réglementaire le soin de fixer les conditions d'emploi et de rémunération de l'ensemble des personnes recrutées par cette voie, le décret annoncé devant en outre définir les modalités de sélection des candidats à ces emplois.

Le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 ⁽¹⁾ vient apporter ces précisions et permet la mise en œuvre du dispositif à compter du 16 mars 2020 (lendemain de sa publication). Il modifie les dispositions suivantes :

- le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- le décret n° 90-128 du 9 février 1990 modifié portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre,
- le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Le décret n° 88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale est abrogé.

Le champ d'application du recrutement direct

Pour rappel, l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 énumère limitativement les emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux qui peuvent être pourvus par le recrutement d'un fonctionnaire placé en position de détachement, tandis que l'article 47 de cette même loi distingue parmi ces emplois ceux qui sont également ouverts au recrutement direct d'un agent contractuel. Ces emplois de l'article 47 sont aussi accessibles à un fonctionnaire titulaire préalablement placé en position de disponibilité qui au titre de l'occupation de l'emploi de direction est alors considéré comme un agent contractuel.

Antérieurement à la loi du 6 août 2019, le seuil démographique au-delà duquel il était possible de recruter directement des agents contractuels dans les emplois fonctionnels des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI) était fixé à plus de 80 000 habitants pour les emplois de directeur général des services (DGS) et de directeur général des

Les emplois de direction ouverts au recrutement direct



Article 47, loi n°84-53 du 26 janvier 1984
Article 1^{er} ter, décret n°88-145 du 15 février 1988

Les emplois fonctionnels pouvant être pourvus par la voie du recrutement direct sont les suivants :

- **Directeur général des services (DGS)**
- **Directeur général adjoint des services (DGAS)**
 - des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions,
 - des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.
- **Directeur général des services techniques (DGST)**
 - des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.
- **Directeur général**
 - des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris,
 - des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales

- ou de groupements de collectivités, dont les compétences, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants,
- du Centre national de la fonction publique territoriale,
- des Centres interdépartementaux de gestion de la petite couronne et de la grande couronne de la région d'Ile-de-France,
- des centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants dans les conditions fixées par l'annexe XI du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987,
- des caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou des caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier,
- des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale dont l'importance du budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants.

¹ Décret n°2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale publié au *Journal officiel* du 15 mars 2020.

servicetechniques (DGST) et à plus de 150 000 habitants pour les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS).

La loi du 6 août 2019 a élargi les possibilités de recrutement direct sur ces emplois en abaissant le seuil d'accès à plus de 40 000 habitants pour tous les emplois de direction des communes et des EPCI (DGS, DGAS, DGST).

Désormais, aux termes de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, sont donc ouverts au recrutement direct, les emplois fonctionnels de direction suivants :

- DGS et DGAS des départements et des régions ou des collectivités exerçant leurs compétences (les collectivités à statut particulier comme la collectivité de Corse ou la métropole de Lyon, et les collectivités d'outre-mer),
- DGS, DGAS et DGST des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants,
- directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient selon une liste fixée par décret.

Pour ces derniers, le décret du 13 mars 2020 procède à une actualisation de la liste des établissements qui figurait antérieurement à l'article 2 du décret n° 88-545 du 6 mai 1988 désormais abrogé, afin de tenir compte notamment des nouveaux seuils d'accès aux emplois de direction et de l'évolution des structures intercommunales (2). Il introduit à cet effet un article 1^{er} *ter* dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988. L'ensemble des emplois fonctionnels ouverts au recrutement direct d'agents contractuels sont présentés dans l'encadré page suivante.

Le régime juridique du recrutement

Le cadre juridique de recrutement dans les emplois fonctionnels de direction au titre de l'article 47 est renforcé.

Sur un autre plan, il est utile de rappeler que les emplois fonctionnels de direction de l'article 47 sont soumis comme les fonctionnaires aux obligations de déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale prévues aux articles 25 *ter* et 25 *quinquies* du statut général, dont les dispositions sont applicables, par renvoi de son article 32, aux agents contractuels. L'étendue des obligations

déclaratives est fonction de l'importance de la collectivité ou de l'établissement public, tel que défini par les décrets n°2016-1967 (déclaration d'intérêts) et n°2016-1968 (déclaration patrimoniale) du 28 décembre 2016 (3).

Le niveau de qualification

Indépendamment des conditions générales exigées pour tout recrutement en qualité d'agent contractuel dans la fonction publique territoriale, le décret du 15 février 1988 définit dans un nouvel article 1^{er} *bis* le niveau de qualification requis pour accéder à un emploi fonctionnel de direction de l'article 47 de la loi. Ce dispositif se substitue à celui prévu par l'article 1^{er} du décret du 6 mai 1988.

Les personnes nommées par la voie du recrutement direct doivent remplir l'une ou l'autre de ces doubles conditions :

➔ Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Le nouveau texte ne subordonne plus l'accès à ces emplois à la détention d'un diplôme sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à 5 années d'études supérieures après le baccalauréat (ou équivalente). Un candidat disposant d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 ou d'une qualification reconnue équivalente pourra désormais être recruté, mais à la condition qu'il dispose également d'une expérience professionnelle antérieure .

➔ Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Dans ce cas, le candidat devra attester de cinq ans au moins d'activités professionnelles le qualifiant particulièrement aux fonctions de direction auxquelles il postule et non plus comme précédemment dans des fonctions de catégorie A ou de cadre au sens d'une convention collective.

2 Le texte prend notamment en compte la suppression des communautés d'agglomération nouvelle par la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales et celle des syndicats d'agglomération nouvelle par la loi n°2015-991 du 7 août 2015 dite « NOTRe » à compter du 1^{er} janvier 2017.

3 À propos de la déclaration d'intérêts, se reporter aux articles publiés dans les numéros des *IAJ* de mars et septembre 2017. Voir également le dossier relatif aux contrôles déontologiques dans le numéro de mars 2020.

À cette condition, s'ajoute l'exigence d'avoir exercé des responsabilités de niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois pouvant candidater sur le poste, telles que celles confiées par exemple à un administrateur ou à un attaché territorial selon le cas.

Les règles de procédure applicables à tous les emplois de direction

Selon un nouvel alinéa introduit à l'article 2-2 du décret du 15 février 1988, les recrutements directs sur les emplois de direction de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 sont régis par les principes généraux qui encadrent les recrutements sur les emplois permanents ouverts aux agents contractuels.

Le texte se borne ainsi à renvoyer aux règles minimales de procédure visant à assurer le respect du principe d'égal accès aux emplois publics dans une logique de transparence. Plus précisément, il rend applicable aux emplois de direction de l'article 47 le socle commun de procédure prévue par les articles 1^{er} et 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 (4) laissant ainsi à l'employeur local une marge de manoeuvre pour définir les modalités de mise en œuvre du recrutement direct qu'il organise.

Quel que soit l'emploi fonctionnel de direction à pourvoir (DGS, DGAS, DGST ou directeur général), la procédure doit être organisée dans le respect des principes et garanties posés par le statut général (articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983), notamment les principes d'égal accès aux emplois publics, de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les candidats.

Afin de respecter ce principe d'égalité, les modalités de la procédure doivent être mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

Dans ce cadre, plusieurs règles s'imposent à l'autorité territoriale : la publicité préalable et le délai de dépôt des candidatures, d'une part, les critères réglementaires d'appréciation des candidatures, d'autre part.

La publicité préalable et le délai de dépôt des candidatures

En premier lieu, la vacance ou la création de l'emploi fonctionnel de direction doit faire l'objet d'une publication sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques « *place de l'emploi public* », accessible sur le site du ministère de l'action et des comptes publics, dans les conditions fixées par le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018. Ce principe n'est toutefois pas applicable

pour les contrats dont la durée est inférieure à un an. La publication est assurée par l'instance de gestion auprès de laquelle l'employeur local doit déclarer ses emplois créés ou vacants. À cet égard, on rappellera que le non-respect de l'obligation de publicité préalable est sanctionné par l'illégalité de la nomination (5).

Pour les contrats dont la durée est inférieure à un an, l'autorité compétente assure la publicité de l'avis de vacance ou création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Outre les indications prévues par l'article 41 de la loi (6), l'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste précisant notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice. Cette fiche doit également indiquer le fondement juridique de l'embauche, en l'occurrence l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, la liste des pièces requises ainsi que la date limite de dépôt des candidatures. Cette date est fixée de manière à respecter le délai minimum d'un mois à compter de la date de publication de la vacance qui, sauf urgence, doit être réglementairement laissé aux candidats potentiels pour constituer et déposer leur dossier, sous réserve de la dérogation indiquée plus loin.

En second lieu, l'autorité territoriale doit procéder à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de mise en œuvre de la procédure de recrutement direct, y compris les éventuelles modalités complémentaires destinées à éclairer son appréciation au regard des critères réglementaires de sélection.

Conformément à l'article 2 IV du décret du 19 décembre 2019, l'employeur local devra accuser réception de chaque candidature.

L'appréciation des candidatures

Pour les emplois de DGS, la réglementation ne comporte aucune indication spécifique quant à l'organisation et au déroulement des éventuels entretiens. L'autorité territoriale est ainsi libre de définir leurs modalités dans le respect des principes généraux et des garanties rappelés par le décret du 19 décembre 2019.

4 Ces éléments ont été développés dans le dossier consacré à la procédure de recrutement des agents contractuels publié dans le numéro des IAJ de février 2020.

5 Article 23-1 de la loi du 26 janvier 1984.

6 Selon l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

S'agissant de l'appréciation des candidatures, quel que soit l'emploi de direction à pourvoir, l'autorité territoriale ne peut se fonder que sur les critères limitativement énoncés par le décret du 19 décembre 2019 précité, à savoir : les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir. Des modalités complémentaires de sélection préalablement définies conformément aux garanties précédemment rappelées peuvent aussi être mises en œuvre, sous réserve d'avoir fait l'objet d'une publication afin d'assurer l'égalité entre les candidats.

Les règles spécifiques de procédure applicables à certains emplois de direction

S'agissant des emplois de DGAS, de DGST et de directeur général des établissements publics, la procédure de recrutement est assortie d'un formalisme assez limité par renvoi aux dispositions du I de l'article 2-3 et à celles de l'article 2-11 du décret du 15 février 1988. Les formalités sont applicables uniquement lors du recrutement initial, le renouvellement du contrat sur le même emploi en étant dispensé.

Les candidats non-fonctionnaires peuvent déposer leur candidature dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi.

Conformément à l'article 2 IV du décret du 19 décembre 2019, l'employeur local devra accuser réception de chaque candidature. Il devra en outre vérifier la recevabilité de la candidature au regard des dispositions réglementaires régissant l'accès à l'emploi concerné et son occupation.

L'entretien du candidat présélectionné doit obligatoirement être conduit par l'autorité territoriale.

Enfin, l'autorité territoriale est tenue d'informer les candidats qu'elle a écartés du rejet de leur candidature.

Les dispositions relatives aux conditions d'emploi et de rémunération

Pour mémoire, l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa version issue de la loi du 6 août 2019 pose désormais le principe selon lequel le recrutement direct sur un emploi de direction s'effectue exclusivement par contrat conclu pour une durée déterminée. L'accès à ces emplois n'ouvre aucun droit, aux termes du contrat, à une reconduction

en contrat à durée indéterminée, et n'entraîne pas titularisation dans un grade de la fonction publique.

Ce principe est venu combler un vide juridique qui avait conduit le Conseil d'État à juger qu'en l'absence de disposition législative fixant la durée des contrats qui peuvent être conclus, le recrutement direct dans un emploi fonctionnel pouvait donner lieu à un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée (7).

La loi prévoit également que les personnes recrutées sont astreintes à une période de formation destinée à les préparer à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Le décret du 13 mars 2020 complète les articles 3 et 4 du décret du 15 février 1988 pour définir les modalités de mise en œuvre de ces principes.

Conformément au droit commun, le recrutement est formalisé par un contrat écrit comportant les mentions énumérées par l'article 3 du décret du 15 février 1988 précité, notamment le fondement législatif sur lequel il repose, sa date d'effet et sa durée ainsi que les conditions d'emploi et de rémunération.

Selon une nouvelle disposition, le contrat est conclu pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé par périodes d'une même durée maximale de trois ans. Le contrat initial est obligatoirement assorti d'une période d'essai, dont la durée ne peut être supérieure à six mois, afin de permettre à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et sa capacité à occuper les fonctions.

Sauf si elle en a déjà bénéficié précédemment, la personne recrutée doit suivre « *dès que possible* » une formation la préparant à ces nouvelles fonctions « *qui peut varier selon son expérience professionnelle et l'emploi qu'elle occupe* », notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Eu égard à cette formulation, la formation peut être mise en œuvre dès la période d'essai.

Concernant la rémunération, une disposition introduite à l'article 1^{er}-2 du décret du 15 février 1988 prévoit que l'agent est classé à l'un des échelons correspondant à l'emploi fonctionnel sur lequel il est recruté, en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle

7 Arrêt du Conseil d'État du 30 septembre 2015 (req. n°375730) commenté dans le numéro des IAJ d'octobre 2015.

antérieure, dans les conditions prévues, selon l'emploi concerné, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 ou le décret n° 90-128 du 9 février 1990. Il peut bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à son emploi.

Dans le prolongement, l'article 9 de ces deux décrets est modifié afin d'actualiser les modalités de classement des fonctionnaires recrutés sur l'emploi fonctionnel en qualité d'agent contractuel après avoir été placé en position de disponibilité ou de hors cadre. Selon un même principe, le fonctionnaire est classé dans l'emploi en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle antérieure, à l'un des échelons prévus respectivement :

- pour les emplois administratifs (DGS, DGAS, DG des établissements publics), par les articles 10 à 12-1 et 12-3 à 12-8 du décret du 30 décembre 1987,
- pour les emplois techniques (DGST), par les articles 10 et 11 du décret du 9 février 1990.

Le classement est prononcé sans ancienneté d'échelon.

La réglementation n'apporte aucune indication quant aux modalités selon lesquelles la durée et le niveau de l'expérience professionnelle doivent être appréciés.

Par ailleurs, afin de prendre en compte la spécificité des emplois fonctionnels de direction, l'article 39-3 du décret du 15 février 1988 relatif aux motifs de licenciement est complété par une disposition précisant que les agents occupant les emplois de l'article 47 de la loi peuvent également être licenciés dans l'intérêt du service. Il est également précisé qu'en cas de licenciement prononcé pour ce motif, le bénéfice du droit au reclassement ne s'applique pas ⁽⁸⁾.

Le double détachement des fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel

La loi du 6 août 2019 a introduit dans la loi statutaire la possibilité du double détachement, par dérogation au principe posé par l'article 12 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel le fonctionnaire est placé dans une des positions qu'il prévoit.

Ainsi, l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit désormais que le fonctionnaire bénéficiant d'une promotion interne en application de l'article 39 de la même loi, alors qu'il est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, peut être maintenu en détachement pendant la

durée du stage probatoire lorsque celui-ci conditionne la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu. Cette possibilité n'est toutefois ouverte que si le nouveau cadre d'emplois dans lequel il est promu permet ce détachement une fois titularisé. Sous cette réserve, un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de direction qui accède à un cadre d'emplois supérieur au titre de la promotion interne peut donc continuer d'occuper l'emploi fonctionnel et parallèlement être détaché pour stage dans le grade du cadre d'emplois auquel il a été promu.

Le décret du 13 mars 2020 traduit ce principe dans le dispositif réglementaire relatif aux positions des fonctionnaires territoriaux. Selon le nouvel article 11-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986, le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne dans un cadre d'emplois au sein duquel la titularisation est subordonnée à l'accomplissement d'un stage peut être nommé fonctionnaire stagiaire dans la collectivité ou l'établissement qui l'emploie. Il est classé dans le grade de nomination conformément aux dispositions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil.

Pendant toute la période de détachement pour stage, il est maintenu dans l'emploi fonctionnel à un indice identique à celui dont il bénéficiait avant son reclassement dans le nouveau cadre d'emplois. En cas de titularisation à l'issue du stage, il est alors classé dans l'emploi fonctionnel dans les conditions prévues par les dispositions régissant l'emploi. ●

⁸ Article 39-5 du décret du 15 février 1988.

DÉCRET D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Recrutement de fonctionnaires territoriaux à temps non complet

Le décret du 17 février 2020

Pris pour l'application de l'article 21 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n°2020-132 du 17 février 2020 généralise à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics la possibilité de recruter librement des fonctionnaires à temps non complet dans tous les cadres d'emplois.

Cette réforme avait notamment pour objectif de satisfaire aux besoins des collectivités territoriales en matière de recrutement d'agents à temps non complet liés à l'évolution de leurs compétences. Peuvent ainsi être cités à titre d'illustration la réforme des rythmes scolaires qui a fait apparaître dans les communes des besoins en matière d'emplois à temps non complet dans les domaines des activités de surveillance des études, d'accueil et d'activités périscolaires ou d'animation, ou encore le renforcement des prérogatives des départements dans le domaine médico-social. Elle visait également à mettre un terme à la pratique des collectivités qui, ne pouvant recruter un agent contractuel à temps non complet pour répondre à des besoins permanents, recouraient

à l'engagement d'agents « *vacataires* » dont la situation est caractérisée par une certaine précarité et qui ne bénéficient pas des mêmes droits que les agents contractuels.

Le décret du 17 février 2020 modifie le décret n°91-298 du 20 mars 1991⁽¹⁾ afin de le mettre en cohérence avec ce nouveau cadre législatif et procède à une actualisation de ses dispositions au regard des diverses évolutions statutaires. Le dispositif modifié est entré en vigueur le 20 février 2020.

¹ Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Rappel de l'évolution législative

L'article 104 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ⁽²⁾ permet à toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics de créer des emplois permanents à temps non complet, par délibération de l'organe délibérant, dans toutes les filières de la fonction publique territoriale. La délibération fixe librement la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet.

Toutefois, jusqu'à la loi du 6 août 2019, lorsque les emplois créés comportaient une durée hebdomadaire de service inférieure à 17 h 30 (soit la moitié de la durée légale du travail de 35 heures), les conditions dans lesquelles des fonctionnaires pouvaient être recrutés dans ces emplois étaient strictement encadrées par le décret d'application n°91-298 du 20 mars 1991. Ainsi, seules certaines catégories de collectivités territoriales et certains établissements publics étaient autorisés à recruter des fonctionnaires pour exercer des fonctions correspondant à certains cadres d'emplois et le nombre d'emplois susceptibles d'être créés était en outre limité. En revanche, les emplois à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail était supérieure ou égale à 17 h 30 ⁽³⁾ pouvaient être créés dans tous les cadres d'emplois et pourvus librement par le recrutement de fonctionnaires.

Selon le principe général posé par l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984, les fonctionnaires dont la quotité hebdomadaire de travail est supérieure ou égale à 17 h 30 sont intégrés dans un cadre d'emplois. En revanche, ceux dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 17 h 30 ne sont pas intégrés, mais nommés dans un emploi selon les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois concerné, dont il prend la dénomination.

On soulignera par ailleurs qu'en vertu de l'article 3-3 (4°) de la loi du 26 janvier 1984, les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail hebdomadaire est inférieure à 17 h 30 pouvaient aussi être pourvus par le recrutement d'agents contractuels dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil.

La loi du 6 août 2019 a, d'une part, supprimé, à l'article 104 précité, la disposition qui habilitait le pouvoir réglementaire à apporter des limites au recrutement de fonctionnaires sur les emplois à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 17 h 30, alignant ainsi les conditions applicables à ces recrutements sur ceux des emplois dont la durée est égale ou supérieure à ce seuil, et, d'autre part, ouvert à l'ensemble des collectivités et établissements, la possibilité de recruter des agents contractuels sur les emplois à temps non complet dont la quotité de temps de travail hebdomadaire est inférieure à 17 h 30. Par ailleurs, l'article 25 de la loi statutaire ouvre désormais la possibilité aux centres de gestion de recruter des agents contractuels à temps non complet en vue d'une mise à disposition des collectivités et établissements qui le demandent.

Le décret du 17 février 2020 traduit cette évolution législative dans le décret du 20 mars 1991. À cette occasion, il actualise et clarifie certaines de ses dispositions relatives notamment aux congés statutaires et à l'évaluation professionnelle.

² Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

³ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.

Le nouveau cadre réglementaire

La création des emplois à temps non complet

Jusqu'à présent, les articles 4 à 5-2 du décret du 20 mars 1991 fixaient le régime de création des emplois à temps non complet dont la durée totale de service est inférieure à 17 h 30 : collectivités territoriales et établissements publics autorisés à créer ce type d'emploi, cadres d'emplois concernés et nombre maximal des emplois pouvant être créés. L'article 19 du décret du 17 février 2020 abroge ces quatre articles.

Désormais, l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent donc créer librement et sans limitation des emplois permanents à temps non complet, y compris ceux dont la quotité de service est inférieure à 17 h 30, quel que soit le cadre d'emplois et recruter des fonctionnaires dans ces emplois.

Les conditions de recrutement

Selon le principe énoncé par l'article 7 du décret, les conditions de recrutement dans les emplois permanents à temps non complet sont identiques à celles prévues pour les emplois correspondants à temps complet. Le fonctionnaire doit donc remplir les conditions générales de recrutement communes à tous les agents publics et les conditions particulières prévues, le cas échéant, par le cadre d'emplois d'accueil.

Lorsqu'un fonctionnaire déjà titulaire d'un grade dans un cadre d'emplois ou d'un emploi est recruté dans le même cadre d'emplois ou emploi par une autre collectivité ou un autre établissement, il est alors nommé à l'échelon du grade ou de l'emploi et avec l'ancienneté détenue au jour de sa nomination. Il n'est pas soumis aux conditions éventuelles de stage et de formation d'intégration.

Dans le cas d'un fonctionnaire stagiaire, sa titularisation au terme de la période probatoire par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier ne peut intervenir qu'après avis des autres autorités territoriales concernées.

Le texte prévoit désormais que l'autorité territoriale ou le centre de gestion est tenu d'informer l'agent lors de son recrutement qu'il peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien tous les deux ans avec le conseiller en évolution professionnelle dont il relève. On rappellera en effet que l'article 22 du titre I du statut général ouvre à tout fonctionnaire ou agent public qui souhaite mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle la possibilité de bénéficier d'un accompagnement assuré par le conseiller en évolution professionnelle de sa collectivité ou de son établissement ou, pour les collectivités ou les établissements publics affiliés, du centre de gestion.

Le cumul d'emplois

Les dispositions relatives au cumul d'un emploi à temps complet avec un emploi à temps non complet sont réécrites. Selon la nouvelle rédaction de l'article 9 du décret, ce cumul d'emplois est autorisé sous deux conditions :

- d'une part, le fonctionnaire percevant une rémunération à temps complet ne peut être nommé dans un emploi à temps non complet que dans une autre collectivité ou un autre établissement que celui qui le rémunère à temps complet⁽⁴⁾ ;
- d'autre part, la durée de service cumulée qui en résulte ne peut excéder de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

⁴ Dans sa rédaction antérieure, l'article 9 du décret interdisait en outre le cumul d'un emploi à temps complet au sein d'une collectivité avec un emploi à temps non complet au sein d'un établissement relevant de la même collectivité.

S'agissant du cumul de plusieurs emplois permanents à temps non complet, ce cumul est possible sous réserve, comme dans l'hypothèse qui vient d'être évoquée, que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet⁽⁵⁾. En revanche, les emplois cumulés peuvent relever de la même collectivité ou de collectivités différentes.

Congés accordés à une même période en cas de pluralité d'employeurs



Article 9-1, décret n°91-298 du 20 mars 1991
Article 57, loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Congés annuels

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé de formation professionnelle

Congé pour validation des acquis de l'expérience

Congé pour bilan de compétences

Congé pour formation syndicale

Congé de formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et au comité technique

Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs, ou pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, ou encore pour apporter à une mutuelle, union ou fédération, en dehors du statut de fonctionnaire, un concours personnel et bénévole dans lequel l'intéressé a été statutairement désigné ou élu

Congé pour siéger comme membre d'un conseil citoyen dans les instances internes du conseil et participer aux instances de pilotage du contrat de ville, y compris celles relatives aux projets de renouvellement urbain

Congé de solidarité familiale

Congé de proche aidant

Congé pour siéger comme représentant d'une association déclarée régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ou d'une mutuelle, ou dans une instance, consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale

Congé pour accomplir une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle.

Les congés statutaires

Un nouvel article 9-1 du décret actualise le régime des congés statutaires applicable lorsque le fonctionnaire occupe des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements⁽⁶⁾. Le dispositif reprend le principe d'une coordination entre les différents employeurs.

⁶ Il figurait antérieurement à l'article 12 du décret, lequel est abrogé.

⁵ Article 8 du décret du 20 mars 1991.

Selon le principe général, le fonctionnaire au service de plusieurs employeurs locaux bénéficie des congés à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui l'emploie. Cette règle concerne les congés énumérés dans l'encadré page précédente.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période retenue est celle qui est arrêtée par l'employeur local auprès duquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. Si la durée de son travail est identique dans plusieurs collectivités ou établissements, la période retenue est arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier. En cas d'égalité sur la date de recrutement, la période retenue est arrêtée par l'employeur local qui compte le plus faible effectif. Si l'effectif est le même, il revient à l'agent de choisir la collectivité référente.

La modification de la durée du travail

Pour rappel, l'article 104 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que le fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé ou dont la durée hebdomadaire d'activité est modifiée bénéficie, en cas de refus de l'emploi transformé, d'une prise en charge et d'une indemnité. Au regard de ce principe, le décret d'application du 20 mars 1991, modifié par le décret du 17 février 2020, prévoit deux régimes distincts selon que le fonctionnaire à temps non complet est intégré ou non intégré dans un cadre d'emplois.

Indépendamment de la suppression pure et simple de l'emploi (7), la réglementation identifie les situations dans lesquelles la modification du nombre d'heures hebdomadaires de service initial n'est pas assimilée à une suppression d'emploi suivie de la

création d'un nouvel emploi à temps non complet doté d'une durée hebdomadaire de service différente. C'est le cas lorsque la modification de la durée de service (à la hausse ou à la baisse) n'excède pas 10 % du nombre d'heures afférent à l'emploi en question et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre à l'agent le bénéfice de son affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) (8).

Ces éléments résultent de l'article 30 du décret du 20 mars 1991 pour les fonctionnaires non intégrés et de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, auquel renvoie l'article 18 du décret, pour les fonctionnaires intégrés dans un cadre d'emplois. On rappellera qu'en application de cet article législatif, l'avis du comité technique (CT) doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par la collectivité ou l'établissement, avant toute mesure de suppression d'emploi (9).

Si l'agent accepte la transformation, il est nommé dans le nouvel emploi au grade, à l'échelon et avec l'ancienneté qu'il détenait antérieurement. Sa rémunération sera toutefois modifiée puisqu'il effectuera une durée de service différente. En cas de refus, la décision emporte des conséquences distinctes selon que le fonctionnaire est ou non intégré dans un cadre d'emplois.

8 À l'issue du renouvellement des instances de la fonction publique en 2022, cette compétence reviendra au comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

9 Article 97 de la loi du 26 janvier 1984. On rappellera que le seuil d'affiliation à la CNRACL est actuellement de 28 heures hebdomadaires. Toutefois, les membres de certains cadres d'emplois sont assujettis à des seuils spécifiques d'affiliation : pour les professeurs d'enseignement artistique à temps non complet, le seuil est de 12 heures de cours hebdomadaires et pour les assistants d'enseignement artistique à temps non complet de 15 heures hebdomadaires.

➔ Dans le cas d'un fonctionnaire non intégré, le licenciement ne pourra désormais être prononcé que si le reclassement du fonctionnaire dans un autre emploi est impossible. Ce reclassement devra s'effectuer dans un emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou, avec son accord exprès, d'une catégorie hiérarchique inférieure. L'emploi de reclassement devra également être compatible avec ses compétences professionnelles.

L'offre de reclassement proposée à l'agent, qui doit être précise et écrite, ne pourra porter que sur les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant procédé à son recrutement.

Le texte précise que le reclassement préalable est non seulement applicable en cas de transformation de l'emploi mais aussi « dans les autres cas de suppression d'emploi ». Ce principe a donc vocation à s'appliquer notamment dans l'hypothèse d'une suppression pure et simple de l'emploi à temps non complet, décidée par exemple au motif d'une réorganisation de service, de la disparition du besoin ou encore par mesure d'économie.

En cas de licenciement, comme précédemment, le fonctionnaire perçoit une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs, assortie d'une majoration de 10 % s'il a atteint l'âge de 50 ans. L'indemnité de licenciement demeure encadrée par un montant minimum et un montant maximum, respectivement fixés à 1 mois et à 18 mois de traitement. Ces modalités de calcul restent inchangées.

Lorsque le bénéficiaire de l'indemnité atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions,

7 Pour une étude générale, se reporter à l'article consacré à la suppression d'emploi publié dans le numéro des IAJ d'avril 2015.

ou dans le délai d'un mois après cette date, et qu'il remplit la condition de durée d'assurance prévue par l'article L. 351-1 du même code pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

Dorénavant, l'autorité territoriale sera tenue d'informer le fonctionnaire licencié de ses droits aux allocations chômage.

→ **Dans le cas d'un fonctionnaire intégré dans un cadre d'emplois**, l'intéressé bénéficie du dispositif de maintien en surnombre puis de prise en charge par l'instance de gestion prévus par l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984. L'autorité territoriale est tenue, tout d'abord, de chercher à le reclasser dans un autre emploi correspondant à son grade, relevant soit de son cadre d'emplois, soit, avec son accord, d'un autre cadre d'emplois. À défaut d'emploi vacant, il est placé en surnombre dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement. Pendant cette période, dont la durée ne peut excéder un an, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité d'emploi à l'égard de tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade au sein de la collectivité ou de l'établissement. En outre, l'instance de gestion doit examiner les différentes alternatives pouvant permettre à l'agent de retrouver un emploi (reclassement par la voie du détachement ou de l'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de sa collectivité ou dans l'un des versants de la fonction publique). Si aucune solution n'a été trouvée au terme de la période de surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par l'instance de gestion.

Selon la nouvelle rédaction de l'article 18 du décret, il perçoit, au cours de la période de prise en charge, la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade rapportée

à la quotité du temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé. On rappellera que depuis la réforme opérée par la loi du 6 août 2019, cette rémunération est dégressive. Elle est versée à hauteur de cent pour cent la première année de prise en charge, puis réduite de 10 % chaque année suivante.

Conformément au droit commun, le fonctionnaire pris en charge se voit proposer tout emploi vacant correspondant à son grade, il est informé des emplois créés ou déclarés vacants par l'instance de gestion. Le décret précise que les emplois proposés doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé. Il n'est plus exigé qu'ils se situent dans le département.

Le congé pour invalidité imputable au service

L'article 37 du décret du 20 mars 1991 est complété par une disposition ouvrant aux fonctionnaires relevant du régime général de la Sécurité sociale le bénéfice d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ¹⁰. Le texte prévoit en effet que le fonctionnaire en activité peut prétendre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à un « *congé pour invalidité imputable au service* » jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès, sans renvoyer toutefois à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983. Ce congé se substitue au congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Pendant ce congé, le fonctionnaire a droit au versement, par l'autorité territoriale, de son plein traitement jusqu'à l'expiration du congé, et non plus seulement pendant trois mois comme sous le régime antérieur du

congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

On rappellera qu'en application de l'article 43 du décret, lorsque le fonctionnaire exerce plusieurs emplois à temps non complet, les charges qui résultent de l'application de ce dispositif sont réparties entre chaque collectivité ou établissement au prorata du temps de travail effectué dans chacun d'eux.

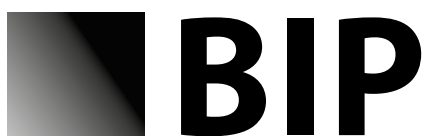
À l'issue du congé, si le fonctionnaire est physiquement apte à reprendre son service, il reprend son emploi ou ses emplois précédents ou un ou des emplois équivalents. En revanche, s'il est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions, et qu'il ne peut être reclassé, il est licencié. Les articles 39 et 41 sont modifiés en conséquence.

Les modifications diverses

Le décret du 20 mars 1991 est actualisé pour tenir compte des évolutions statutaires :

- l'entretien professionnel est substitué à la notation (article 14 : fonctionnaires intégrés, article 28 : fonctionnaires non intégrés),
- une clarification est apportée concernant la situation des fonctionnaires non intégrés qui, à l'issue d'une période de disponibilité, ne peuvent être réintégrés dans aucun emploi. L'agent est alors licencié et perçoit une indemnité de licenciement calculée selon des modalités identiques à celle prévue en cas de suppression d'emploi (article 33-1). ●

¹⁰ Se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* de mai 2019.



La Banque d'informations statutaires

pour la gestion du personnel territorial



ACTUALITÉS

CORONAVIRUS

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES MESURES À PRENDRE PAR LES EMPLOYEURS PUBLICS

Les fiches BIP **COVID19** exposent les mesures exceptionnelles à prendre en matière de ressources humaines dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi n°2020-290 du 23 mars 2020

- Les mesures destinées à assurer la continuité des services publics (COVID19/1)
- Les mesures d'urgence relatives à l'assurance chômage (COVID19/2)
- Les règles dérogatoires à l'organisation des examens et concours (COVID19/3)
- Les autres mesures exceptionnelles applicables au personnel de la FPT (COVID19/4)



Agents à temps non complet

Rémunération des heures complémentaires

Dans le prolongement du décret du 17 février 2020 relatif aux fonctionnaires nommés dans des emplois à temps non complet, un décret n°2020-592 du 15 mai 2020 vient fixer les modalités de calcul et de majoration de la rémunération des heures complémentaires accomplies par ces agents ⁽¹⁾.

Comme l'a souligné le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) lors de l'examen du projet de décret, cette évolution réglementaire vise à améliorer la situation indemnitaire des agents territoriaux travaillant à temps non complet en permettant aux collectivités qui le souhaitent de majorer la rémunération des heures « complémentaires » effectuées. Elle fait suite aux recommandations formulées par les employeurs territoriaux et les organisations syndicales dans le cadre de l'examen par le Parlement de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 s'agissant du rapprochement des régimes indemnitaires applicables aux heures « complémentaires » et « supplémentaires » ⁽²⁾.

De sources ministérielles, le nouveau régime d'indemnisation des heures complémentaires fixé par le décret du 15 mai 2020 a vocation à s'appliquer aux 250 000 agents publics territoriaux travaillant à temps non complet (150 000 fonctionnaires et 90 000 contractuels). Parmi les fonctionnaires, 31 000 agents auraient un temps de travail équivalent à 17 h 30 hebdomadaire et environ 60 000 agents entre 17 h 30 et 28 h 00.

Le dispositif est entré en vigueur le 21 mai 2020, lendemain de sa publication.

Le principe général

Pour mémoire, la durée hebdomadaire de service afférente aux emplois à temps non complet est déterminée par une délibération de l'organe délibérant en fraction de temps complet exprimée en heures. L'agent affecté dans l'emploi peut être amené, à la demande de son employeur, à effectuer des heures

¹ Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet, publié au *Journal officiel* du 20 mai 2020.

² Délibération CNEN n° 20-03-05-02206 du 5 mars 2020.

qui viennent en dépassement de son temps de travail hebdomadaire.

Jusqu'à présent, ainsi que l'a rappelé une réponse ministérielle à une question parlementaire (3), dans le cas des agents éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), les heures accomplies au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi pouvaient donner lieu à un complément de rémunération correspondant à une quote-part de la rémunération normale, sans aucune majoration, tant que le total des heures de service effectuées n'excédait pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet. Pour les heures accomplies au-delà de ce seuil, l'agent pouvait avoir droit au versement d'IHTS dans les conditions de droit commun prévues par l'article 2 du décret du 6 septembre 1991 (4).

Désormais, l'article 1^{er} du décret qualifie expressément d'heures complémentaires, les heures effectuées par les agents à temps non complet au-delà de la durée de service afférente à leur emploi, sans dépasser la limite de 35 heures de travail par semaine (5).

Selon un principe similaire à celui prévu dans le cas des IHTS, le décret précise que le recours aux heures complémentaires donnant lieu à indemnisation mensuelle est conditionné à la mise en place par l'employeur d'un dispositif de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon

exacte les heures complémentaires accomplies par les agents.

Par dérogation, ce dispositif peut être remplacé par un décompte déclaratif contrôlable dans deux hypothèses :

- pour les personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement,
- pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles d'effectuer des heures complémentaires est inférieur à 10.

Les modalités de l'indemnisation

La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant la somme du montant annuel du traitement brut, et le cas échéant de l'indemnité de résidence, d'un agent à temps complet doté du même indice que le bénéficiaire à temps non complet, par 1820.

L'organe délibérant peut décider d'appliquer un taux de majoration de 10 % par heure complémentaire accomplie dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes.

S'agissant des heures effectuées au-delà du seuil de 35 heures, comme précédemment elles peuvent donner lieu au versement d'IHTS dans les conditions de droit commun prévues selon leur corps de référence, par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (6) ou par le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 (7) pour certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

EXEMPLE

→ Adjoint administratif - échelle C1 - 2^e échelon

occupant un emploi à temps non complet de 30 heures par semaine qui effectue 5 heures complémentaires.

Le traitement brut annuel d'un adjoint à temps complet doté du même indice est de 18 444 euros.

Le taux de l'heure complémentaire s'établit à :

$$\frac{18\,444}{1820} = 10,13 \text{ €}$$

Si une délibération de la collectivité le prévoit, une majoration est appliquée :

- 10 % pour les trois premières heures effectuées (limite de 1/10^e des heures hebdomadaires de service afférentes à son emploi) : soit 11,14 € par heure complémentaire
- 25 % pour les deux heures suivantes : soit 12,66 € par heure complémentaire.

3 Question écrite (A.N.) n°4288 du 14 octobre 2002

4 Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

5 Article 1^{er} du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, rendu applicable à la fonction publique territoriale par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

6 Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

7 Décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Cette partie vous propose une sélection de ressources documentaires traitant des sujets d'actualité relatifs à la fonction publique territoriale et à son environnement.

Chaque thématique traitée est classée par type de documents : les textes, les documents parlementaires (projets de loi, rapports parlementaires, questions écrites), la jurisprudence, les chroniques de jurisprudence ainsi qu'une revue de presse.

LE POINT SUR...

21	Covid-19
40	Réforme de la fonction publique

ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

43	Accès à la fonction publique
43	Agents contractuels
43	Agents de droit privé
44	Cessation de fonctions
44	Conditions de travail
44	Droits et obligations
46	Durée du travail
46	Emplois fonctionnels
46	Instances nationales de consultation (CSFPT / CCFP)
47	Rémunération / Indemnisation / Avantage en nature
47	Ressources humaines / management

À LIRE ÉGALEMENT

49	Engagement dans la vie locale
49	Finances publiques / Finances locales
50	Handicap
50	Intercommunalité
50	Médiation / Contentieux
51	Qualité de vie au travail
51	Reforme de l'État
51	Revenu de solidarité active
52	RGPD / Open data

■ Covid-19

TEXTE

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19

(NOR : ECOX2009794R) JO, n° 99, 23 avril 2020, texte n° 15

Prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, cette ordonnance prévoit de nouvelles mesures d'adaptation de l'activité partielle. Ce texte qui concerne essentiellement les salariés du secteur privé, comporte toutefois une disposition intéressant certains employeurs publics. L'article 6 précise les conditions dans lesquelles l'activité partielle est applicable à certains employeurs publics employant des salariés de droit privé, notamment le fait que sont concernés par le remboursement de la part d'allocation d'activité partielle financée

par l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage les seuls employeurs en auto-assurance n'ayant pas adhéré au régime d'assurance chômage. Par ailleurs, l'ordonnance poursuit l'adaptation des procédures en matière d'accès aux droits sociaux dans le cadre des dispositions économiques et sociales prises pour lutter contre l'épidémie de coronavirus. Les délais d'instruction des demandes de reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles, et les demandes d'utilisation de points dans le cadre du compte professionnel de prévention (C2P) sont notamment prolongés.

TEXTE

Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire

(NOR : CPAX2009572R) JO, n° 93, 16 avril 2020, texte n° 17

Cette ordonnance définit, durant la période de confinement, les règles applicables aux jours de congés des fonctionnaires et des agents contractuels de la fonction publique de l'État. L'employeur peut obliger les agents publics à poser des jours de réduction du temps de travail (RTT) et de congés annuels pendant la crise liée au Covid-19. Les règles diffèrent selon que les agents sont en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou en télétravail. Pour les agents en ASA, l'ordonnance impose jusqu'à dix jours de congés entre le 16 mars et la fin de l'état d'urgence sanitaire (art. 1). Concernant les agents en télétravail, l'ordonnance ouvre également la possibilité de leur imposer cinq jours de RTT ou de congés

annuels entre le 17 avril 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire (art. 2). L'ordonnance précise que le nombre de RTT et de congés annuels imposés est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en autorisation spéciale d'absence, en activité normale sur site, en télétravail ou assimilé, entre le 16 mars 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire ou la reprise d'activité (art. 4). Par ailleurs, les collectivités locales qui le souhaitent peuvent appliquer à leurs agents ce régime exceptionnel dans des conditions qu'elles définissent. Le nombre de jours de congés imposés peut être modulé, dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance (art. 7).

TEXTE

Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19

(NOR : TERB2009067R) JO, n° 93, 16 avril 2020, texte n° 2

Cette ordonnance apporte des ajustements aux règles fixées en matière de délais par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la

période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période et par l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant

les juridictions de l'ordre administratif. Le rapport précise que « à ce jour, compte tenu des dispositions de l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, la durée de l'état d'urgence sanitaire est prévue pour s'achever le 24 mai 2020, de sorte que la [période juridiquement protégée] s'achèverait un mois plus tard ». Le titre I^{er} apporte des modifications aux dispositions générales relatives à la prorogation des délais. L'article 1^{er} complète la liste des délais, mesures et obligations exclus du champ d'application du titre I^{er} de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 précitée. Il précise ce que recouvre la notion de « voies d'accès à la fonction publique, à savoir, comme c'est traditionnellement le cas, les voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics ». Dans le domaine de la fonction publique, « sont également exclues les procédures de mutations, détachements, mises à disposition ou autres affectations des agents publics pour lesquelles les délais doivent être maintenus compte tenu de l'importance des mouvements d'agents publics qui interviennent dans

les mois précédant la rentrée scolaire ». Le titre II concerne des modifications relatives aux dispositions particulières aux délais et procédures en matière administrative. L'article 6 « modifie l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 précitée qui suspend les délais dans lesquels les personnes publiques et privées doivent réaliser des travaux et des contrôles ou se conformer à des prescriptions de toute nature ». L'article 5 « prévoit que les délais applicables aux procédures en matière de rupture conventionnelle dans la fonction publique, notamment le délai de rétractation, sont suspendus selon le droit commun fixé par l'article 7 de l'ordonnance du 25 mars 2020 précitée ». L'article 7 complète l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 précitée. Il « prévoit deux nouveaux motifs qui permettront par décret de déterminer les actes, procédures ou obligations pour lesquels les délais reprennent, la sauvegarde de l'emploi et de l'activité ainsi que de la sécurisation des relations de travail et de la négociation collective ». Le titre III comporte des dispositions diverses.

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de Covid-19

TEXTE

(NOR : SSAX2009285R) JO, n° 93, 16 avril 2020, texte n° 5

Cette ordonnance comporte diverses mesures de simplification pour faciliter le fonctionnement administratif des établissements publics de santé. Le texte garantit la continuité des droits sociaux, en cas d'arrêt de travail, en matière de prise en charge des affections de longue durée ou de la dépendance, et également s'agissant du versement de minima sociaux outre-mer. En matière d'activité partielle, il comporte des précisions nécessaires pour tenir compte des spécificités de certaines catégories professionnelles. Plus particulièrement, l'article 7 permet de ne

pas appliquer, à titre dérogatoire, aux prolongations de contrats effectuées en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, les dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation. Enfin, il est permis aux apprentis dont les contrats d'apprentissage sont en cours, de ne pas débiter leur formation dans le délai maximal de trois mois compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire.

Ordonnance n° 2020-390 du 1^{er} avril 2020 relative au report du second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers de la métropole de Lyon de 2020 et à l'établissement de l'aide publique pour 2021

TEXTE

(NOR : INTA2008334R) JO, n° 80, 2 avril 2020, texte n° 28

Cette ordonnance a pour objectif d'adapter le droit électoral en vue de l'organisation du second tour du renouvellement général des conseillers municipaux et communautaires, des conseillers de Paris et des conseillers de la métropole de Lyon de 2020. Le premier chapitre tire les conséquences sur les opérations préparatoires au vote d'un report de plusieurs semaines du second tour, là où l'article L. 56 du code électoral prévoit qu'« en cas de second tour de scrutin, il y

est procédé le dimanche suivant le premier tour ». Le deuxième chapitre précise que la démission d'un candidat élu au premier tour ne prend effet qu'à son entrée en fonction différée en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, dans la mesure où l'on ne peut renoncer à un mandat que l'on ne détient pas encore. Enfin, le troisième chapitre tire les conséquences de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 qui reporte la

date limite de dépôt à la Commission nationale des comptes de campagne et des financements politiques (CNCCFP) des comptes des partis et

groupements politiques pour l'exercice 2019 au 11 septembre 2020.

TEXTE

Ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19

(NOR : COTB2008607R) JO, n° 80, 2 avril 2020, texte n° 39

Cette ordonnance vise à faciliter les décisions des autorités publiques locales pour notamment permettre la poursuite du fonctionnement d'un certain nombre de services publics et venir en aide aux populations et aux entreprises. Concernant le fonctionnement des assemblées délibérantes pendant l'état d'urgence sanitaire, elle permet le transfert d'une grande partie des pouvoirs des assemblées délibérantes aux maires et présidents d'intercommunalités (art. 1). Par ailleurs, l'ordonnance assouplit transitoirement les modalités de réunion à distance des organes des collectivités territoriales et de leurs

groupements : le maire ou le président d'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) peut décider que les réunions de l'organe délibérant se feront « *par visioconférence ou à défaut audioconférence* » (art. 6). Elle allège également les modalités de consultations préalables à la prise de décisions des collectivités territoriales (art. 7). Enfin, les dernières dispositions de cette ordonnance adaptent les délais liés aux transferts ou à l'exercice des compétences pour l'eau, l'assainissement ou la mobilité prévus dans cette période (art. 9).

TEXTE

Ordonnance n° 2020-413 du 8 avril 2020 visant à assurer la continuité de l'exercice des fonctions exécutives locales durant l'état d'urgence sanitaire

(NOR : TERB2009067R) JO, n° 87, 9 avril 2020, texte n° 36

Prise en application de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, cette ordonnance a pour objectif d'assurer la continuité de l'exercice des fonctions exécutives locales durant l'état d'urgence sanitaire. Elle prévoit ainsi qu'en cas de vacance du siège de maire, pour quelque cause que ce soit, les fonctions de maire sont provisoirement exercées par un adjoint au maire ou, à défaut, par un membre du conseil municipal. L'élu chargé de ces fonctions les conserve jusqu'à l'élection des maires à la suite du premier ou du second tour du renouvellement général

des conseils municipaux. L'ordonnance prévoit, par ailleurs, que l'élection du maire pourra se tenir, dans les communes pour lesquelles le conseil municipal a été élu au complet lors du premier tour organisé le 15 mars 2020, même si des vacances se sont produites postérieurement. Enfin, elle précise, pour les conseils départementaux, qu'en cas de vacance d'un siège intervenue pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, il est procédé à une élection partielle dans les quatre mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire.

TEXTE

Ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

(NOR : MTRX2008694R) JO, n° 80, 2 avril 2020, texte n° 21

Cette ordonnance détermine des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle pour les employeurs, organismes de formation et opérateurs, afin de leur permettre de satisfaire à leurs obligations légales en la matière dans le contexte de crise sanitaire liée à la propagation du Covid-19. Elle diffère, jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, la réalisation des entretiens d'état des lieux du

parcours professionnel. Elle adapte les modalités relatives à la validation des acquis de l'expérience et permet la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, ainsi que la durée pendant laquelle un jeune peut rester en formation dans un centre de formation des apprentis dans l'attente de la conclusion d'un contrat d'apprentissage.

Ordonnance n° 2020-405 du 8 avril 2020 portant diverses adaptations des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif

(NOR : JUSX2008887R) JO, n° 87, 9 avril 2020, texte n° 2

Cette ordonnance précise et complète les dispositions de l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif. Elle permet au juge de réduire les prolongations de délai prévues pour les mesures et les clôtures d'instruction dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsque l'affaire est en

état d'être jugée ou que l'urgence le justifie. Elle comporte, en outre, de nouveaux assouplissements des règles de fonctionnement des juridictions en matière d'affichage des rôles d'audience et de notification des décisions de justice. Enfin, elle précise le champ d'application du report des délais impartis au juge pour statuer.

Ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle

(NOR : TERB2009067R) JO, n° 80, 2 avril 2020, texte n° 19

Prise en application de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, cette ordonnance aménage les conditions d'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment le suivi de l'état de santé des salariés. Les médecins du travail doivent ainsi recentrer temporairement leur activité sur la diffusion des messages de prévention contre la propagation du Covid-19, l'appui aux entreprises dans la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates

(notamment les guides métier par métier) et l'accompagnement de celles amenées à accroître ou adapter leur activité, la prescription d'arrêts de travail en lien avec le Covid-19 et le dépistage des salariés contaminés, les visites d'embauche pour des salariés affectés à des postes à risques ou qui présentent des facteurs de vulnérabilité. Un décret en Conseil d'État viendra préciser les dérogations provisoires qui vont être mises en place dans ce cadre.

Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire

(NOR : MTRT2009031D) JO, n° 87, 9 avril 2020, texte n° 25

Pris pour l'application de l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle, ce décret précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter, jusqu'au 31 décembre 2020, certaines visites médicales dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir. Il prévoit que ne pourront pas être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité.

En outre, des règles spécifiques sont fixées pour les visites de reprise pour tenir compte de la vulnérabilité et des risques encourus par les travailleurs. Pour décider de maintenir certaines visites, le médecin du travail fondera son appréciation sur ses connaissances concernant l'état de santé du salarié, les risques liés à son poste et, pour les salariés en contrat à durée déterminée, leur suivi médical au cours des douze derniers mois. Il pourra appuyer son jugement sur un échange entre le salarié et un membre de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail. Le décret prévoit enfin les modalités d'information des employeurs et des salariés du report des visites et de la date à laquelle elles sont reprogrammées.

Décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

(NOR : SSAS2008838D) JO, n° 99, 23 avril 2020, texte n° 6

Ce décret prévoit la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires accessibles aux parents d'enfants

handicapés se trouvant dans l'impossibilité de télétravailler dans le cadre d'une mesure de

confinement décidée au titre de la gestion de l'épidémie de Covid-19. Il modifie la procédure de délivrance de ces arrêts qui peuvent également être établis par des médecins de ville. Le texte étend, par ailleurs, la durée maximale de validité de ces arrêts dérogatoires et prévoit la prise en charge par l'assurance maladie obligatoire de la participation de l'assuré aux frais liés aux actes et consultations réalisés dans les centres ambulatoires dédiés au Covid-19. Enfin, compte tenu de l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de Covid-19, il

introduit des conditions dérogatoires de prise en charge des actes de téléconsultation qui pourront être réalisés par téléphone pour les personnes résidant dans les zones blanches ou ne disposant pas du matériel nécessaire à la réalisation d'une vidéotransmission et relevant d'une des quatre situations suivantes : présentant les symptômes de l'infection ou étant reconnu atteint du Covid-19, étant âgé de 70 ans ou plus ou étant atteint d'une affection de longue durée (ALD) ou s'il s'agit d'une femme enceinte.

TEXTE

Décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19

(NOR : CPAF2009208D) JO, n° 94, 17 avril 2020, texte n° 43

Pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19, ce décret fixe les garanties techniques et procédurales permettant d'assurer l'égalité de traitement et la lutte contre la fraude applicables à l'organisation des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics de la fonction publique et au corps judiciaire pendant la période comprise entre le 12 mars et le 31 décembre 2020. Il précise ainsi les conditions du recours à la visioconférence et aux moyens de communication électroniques pour l'organisation des voies d'accès et des délibérations de jurys et instances de sélection, en particulier les garanties offertes ainsi que

les caractéristiques techniques des dispositifs susceptibles d'être utilisés. Pour les voies d'accès à la fonction publique, le décret fixe également la procédure applicable pour l'adaptation des épreuves, notamment leur nombre et leur contenu. En outre, pour la fonction publique de l'État, il rappelle les modalités de recours aux listes complémentaires en vue de pourvoir aux emplois vacants. Pour les autres versants de la fonction publique, il fixe la date à laquelle le titre ou le diplôme doit être obtenu lorsqu'il est requis à la date d'établissement de la liste de classement des candidats déclarés admis par le jury. Enfin, le décret prévoit diverses dispositions relatives à la continuité de l'organisation des voies d'accès pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19.

TEXTE

Décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

(NOR : CPAF2008866D) JO, n° 86, 8 avril 2020, texte n° 5

Ce décret vise à adapter les modalités de prise en charge des frais de repas des agents publics civils et militaires assurant la continuité du fonctionnement des services publics pendant les périodes

d'état d'urgence sanitaire, en l'absence de restauration collective. Les dispositions de ce texte sont applicables à compter du 16 mars 2020.

TEXTE

Décret n° 2020-415 du 9 avril 2020 relatif à la prolongation exceptionnelle de la durée maximale d'occupation des emplois de direction de l'État en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19

(NOR : CPAF2009127D) JO, n° 88, 10 avril 2020, texte n° 7

Afin d'assurer la continuité des services de l'État dans les circonstances exceptionnelles résultant de l'état d'urgence sanitaire, ce décret prévoit la possibilité de déroger, de façon temporaire et pour une durée limitée, aux dispositions régissant les durées maximales d'occupation des emplois régis par le décret n° 2019-1594 du 31

décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État. Il autorise ainsi la prolongation exceptionnelle, pour une durée maximale de trois mois, des détachements dans les emplois de direction de l'État arrivant à leur terme entre son entrée en vigueur et le 30 juin 2020. Le décret prévoit également, pour les personnes n'ayant

pas la qualité de fonctionnaire recrutées dans un emploi de direction de l'État, un délai

supplémentaire pour suivre la formation obligatoire les préparant à leurs nouvelles fonctions.

Décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail

(NOR : MTRD2008788D) JO, n° 92, 15 avril 2020, texte n° 15

Pris pour l'application de l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail, ce texte précise les mesures permettant de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie quant aux demandeurs d'emploi indemnisés. À ce titre, il définit les règles de prolongation temporaire de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant à épuisement de leurs droits au cours de la période de crise sanitaire. Il prévoit également l'allongement du délai relatif à la période de référence utilisée pour le calcul de la période d'affiliation des bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi et des allocations spécifiques de solidarité intermittent, ainsi que du délai de forclusion dont dispose le salarié privé d'emploi pour faire valoir ses droits à indemnisation. Ce décret

prévoit, par ailleurs, la neutralisation des jours non travaillés au cours de la période de crise sanitaire pour le calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence qui entreront en vigueur au 1^{er} septembre 2020. Il suspend, pour la durée de la crise sanitaire, le délai à l'issue duquel l'allocation devient dégressive. Il définit en outre les modalités de prise en compte dans le calcul de la durée d'affiliation des intermittents du spectacle des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées au titre de l'activité partielle. Enfin, afin de préserver la situation des salariés qui auraient démissionné, avant le début du confinement, en vue d'une mobilité professionnelle n'ayant pu trouver à se réaliser, le décret introduit, à titre temporaire, deux nouveaux cas de démissions légitimes ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Arrêté du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail

(NOR : MTRD2009358A) JO, n° 94, 17 avril 2020, texte n° 39

Ce texte apporte de nombreuses précisions concernant le versement des allocations-chômage, dans le contexte de l'épidémie Covid-19. Il prolonge la durée des droits aux revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit à l'une des allocations

mentionnées à cet article entre le 12 mars 2020 et le 31 mai 2020. Par ailleurs, il allonge les périodes de référence au cours desquelles est recherchée la durée d'affiliation requise pour le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, de l'allocation de professionnalisation et de solidarité et de l'allocation de fin de droits.

Circulaire de présentation des dispositions du titre I de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19

(NOR : JUSC2009856C) Circulaires.legifrance.gouv.fr, 17 avril 2020.- 12 p.

Cette circulaire vise à présenter le titre I de l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Ce titre I, composé de 4 articles, vient modifier les articles 1, 2, 3 et 4 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette

même période, afin d'en préciser le champ d'application, d'en préciser la portée et de compléter le dispositif mis en place par cette ordonnance. Cette circulaire complète la circulaire du 26 mars 2020 de présentation de cette dernière ordonnance. Est présenté en annexe le tableau des exclusions au champ d'application du titre I^{er} de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

TEXTE

TEXTE

TEXTE

TEXTE

Instruction n° DGCS/5C/2020/54 du 17 avril 2020 relative à l'assouplissement des dispositions réglementaires, notamment budgétaires et comptables, applicables aux établissements et services sociaux et médico-sociaux issu de l'ordonnance n° 2020-313 du 25 mars 2020 relative aux adaptations des règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux, prise en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

(NOR : SSAA2008698J) *Circulaires.legifrance.gouv.fr*, 27 avril 2020.- 19 p.

L'épidémie de coronavirus Covid-19 sur l'ensemble du territoire national mobilise de façon très importante les établissements et les services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) et leurs gestionnaires dans l'accueil et l'accompagnement des populations les plus fragiles. Cette mobilisation accrue concerne également les agences régionales de santé et les services déconcentrés de l'État (notamment les directions régionales et départementales en charge de la politique de

cohésion sociale). Pour autant, certains de ces établissements et services peuvent connaître une situation de sous-activité, voire de fermeture temporaire. Cette instruction a pour objet de faire le point sur les mesures de sécurisation financière applicables à l'ensemble des ESSMS, quel que soit leur champ d'intervention sociale ou médico-sociale, et sur les mesures d'allègement en matière administrative, budgétaire et comptable, issues de l'ordonnance susvisée.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

Covid-19 : deuxième rapport d'étape sur la mise en œuvre de l'état d'urgence sanitaire

Document du Sénat, 29 avril 2020.- 177 p.

La mission de suivi de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, de la commission des lois du Sénat, poursuit son examen des ordonnances et des décrets pris en application de cette loi, depuis le 1^{er} avril 2020. Dans le chapitre intitulé «*accès aux services publics et les réponses territoriales face à la crise sanitaire*», cette mission met en exergue plusieurs points d'attention dont la mise en œuvre des plans de continuité de l'activité (PCA) dans les collectivités territoriales qui, selon elle, «*a montré des insuffisances et des disparités*». Elle souligne par

ailleurs «*qu'il conviendrait aussi de mieux associer les représentants des agents à leur élaboration*». Concernant l'organisation des concours à distance, les sénateurs «*regrettent l'absence de solutions techniques propres à l'administration pour déployer la visioconférence*». Enfin, une analyse de l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire est proposée.

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE

10 premiers jours d'état d'urgence sanitaire, premiers constats : analyse des décrets et ordonnances

Document du Sénat, 2 avril 2020.- 114 p.

La mission de contrôle de la commission des lois du Sénat a examiné les ordonnances et les décrets pris en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Cette mission dresse un premier bilan de ce nouveau cadre juridique et met en exergue plusieurs points d'attention dont les assouplissements apportés aux conditions de quorum et de délégation de vote dans les

assemblées et les commissions permanentes locales ainsi que la gestion du contentieux du premier tour des élections municipales. Concernant la gestion des agents publics, les sénateurs souhaitent «*l'extension de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, aux agents publics mobilisés pour faire face à la crise sanitaire et assurer la continuité des services publics*».

REVUE DE PRESSE

Foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19

Ministère de l'action et des comptes publics, 2020.- 7 p.

En complément des fiches et des recommandations produites par la Direction générale

de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction générale des collectivités

locales (DGCL), cette foire aux questions répond aux interrogations remontées par les associations d'élus :

1. Sur la position et la rémunération des agents,
2. Sur la mise à disposition d'agents,
3. Sur le maintien des services publics et leur organisation,
4. Sur les congés et le temps de travail des agents,
5. Sur la titularisation en cours des agents,
6. Sur le rapport sur l'état de la collectivité (bilan social).

Les réponses seront adaptées, le cas échéant, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire. Cette troisième version, datée du 23 avril 2020, précise les règles de chômage partiel pour les structures satellites des collectivités territoriales (Epic, SEM...), fixées par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, modifié par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020. Par ailleurs, un délai de trois mois est accordé aux employeurs pour présenter leur rapport sur l'état de la collectivité au comité technique, soit au plus tard le 30 septembre 2020.

Avis n° 6 du Conseil scientifique Covid-19 du 20 avril 2020 sur la sortie progressive de confinement

2020.- 42 p.

Cet avis a pour objectif d'indiquer les conditions minimales nécessaires pour préparer de façon cohérente et efficace une levée progressive et contrôlée du confinement. L'avis est organisé en deux parties : les prérequis minimaux de sortie du confinement, et des scénarios de sortie de confinement. Il est complété par six fiches techniques.

Fiche 1 : Instruments et stratégies de lutte contre les épidémies/Covid-19.

Fiche 2 : Les différentes populations concernées en France.

Fiche 3 : Les tests sérologiques : limites et utilité.

Fiche 4 : Identification, isolement des cas et suivis des contacts.

Fiche 5 : Un système de surveillance épidémiologique opérationnel.

Fiche 6 : Implications éthiques et stratégiques des options numériques.

Collectivités locales sous état d'urgence sanitaire : fonctionner en 60 questions/réponses

Éditions Weka, 2020.- 24 p.

À l'urgence sanitaire et la nécessité d'assurer une continuité des services essentiels, les collectivités territoriales doivent affronter, depuis plusieurs semaines, une multitude de textes et de dispositions dérogatoires, dans tous les champs des compétences et de la vie locale. Ce livre blanc propose 60 questions/réponses synthétiques pour répondre aux principales

interrogations que peuvent se poser les collectivités locales en temps de crise sanitaire sur :

- les assemblées,
- les exécutifs locaux,
- le soutien financier,
- le statut,
- l'urbanisme,
- les contrats publics.

Personne publique et Covid-19, gare à la collecte de données de santé !

La Gazette.fr, 23 avril 2020.- 4 p.

La propagation de l'épidémie de Covid-19 et les annonces du déconfinement ont pu encourager la collecte de données à caractère personnel liées à la santé par les organismes publics afin d'accompagner et de protéger au mieux leurs agents et salariés. «Or, ces collectes de données de santé sont strictement encadrées par la législation et, dès lors que les obligations issues du

Règlement général sur la protection des données (RGPD) ne sont pas respectées, la responsabilité de ces organismes publics peut être engagée alors même qu'ils n'ont pas forcément perçu le manquement à leurs obligations». Cet article retranscrit une interview de David Conerardy et Aloïs Ramel, avocats au sein du cabinet Seban qui mettent en garde contre de potentielles dérives.

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

Épidémie et traitements exceptionnels des données des agents ou des administrés

La Semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 15, 13 avril 2020.- pp. 5-7

Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, les administrations et les collectivités territoriales ont dû adapter leurs modes de travail ainsi que les outils utilisés afin d'assurer la continuité des services rendus. Elles doivent cependant respecter les obligations légales du Règlement général de protection des données (RGPD), de la loi Informatique et libertés et du code de la santé

publique, notamment en matière de protection des données personnelles de leurs agents. La conformité aux obligations légales des nouvelles solutions informatiques externes utilisées doit ainsi être vérifiée. Par ailleurs, les administrations doivent également respecter les exigences de sécurité informatique et le RGPD pour les nouveaux services proposés aux administrés.

REVUE DE PRESSE

Déconfinement : France urbaine publie sa contribution détaillée par secteur

Banque des territoires-Localtis, 27 avril 2020.-

L'association France urbaine a publié le 24 avril 2020, sa contribution à la stratégie nationale de sortie du confinement. Elle formule des préconisations regroupées en huit thématiques : le développement économique, l'éducation et la petite enfance, l'organisation du travail, la santé, le sport, le tourisme et les transports. Concernant l'organisation du travail, l'association précise que « les collectivités vont devoir

mettre en place de nouveaux modes de fonctionnement modulables et résilients pour s'adapter à la perspective durable de la présence du virus en France avec pour objectif de garantir la continuité des services publics dans ces conditions, d'accompagner la reprise du fonctionnement économique et social, mais aussi et surtout d'imaginer de nouveaux modes de fonctionnement dans le nouveau monde qu'aura créé la crise Covid-19 ».

REVUE DE PRESSE

Déconfinement : progressif, adapté localement... et pas forcément le 11 mai

Banque des territoires-Localtis, 28 avril 2020

Le Premier ministre Édouard Philippe a présenté le 28 avril 2020 la stratégie nationale de déconfinement fondée sur trois principes : « *Vivre avec le virus, agir progressivement, adapter localement* ». Ces 3 principes guideront la stratégie nationale du gouvernement pour la première phase du déconfinement du 11 mai 2020 jusqu'au 2 juin 2020. Cette stratégie nationale repose sur ces trois constats explicités par le premier ministre : « *un constat médical selon lequel nous allons devoir apprendre à vivre avec le virus, un constat médical et politique selon lequel le risque de voir repartir l'épidémie est sérieux et un constat géographique selon lequel la circulation du virus n'est pas uniforme dans le pays* ». Au vu de ces trois constats, le gouvernement a élaboré une stratégie reposant sur trois piliers : protéger, tester et isoler, qui sera mise en œuvre « *progressivement, prudemment* » et « *différemment selon les territoires* ». Cette « *différenciation selon les territoires* » sera décidée de façon centralisée, sur la base de « *trois ensembles de critères* » mesurés chaque jour pour chaque département : « *taux de cas nouveaux dans la population, tensions sur les capacités hospitalières en réanimation, fonctionnement du système local de tests et de détection des cas contacts* ». Concernant le volet de la protection, parmi les principales mesures, figure le respect des gestes barrières

et des mesures de distanciation sociale couplé avec le port du masque par tous les citoyens « *dans de nombreuses circonstances* ». Au sujet des masques, l'État incite « *les collectivités territoriales à se procurer des masques* » et soutiendra celles « *qui achètent à compter de ce jour des masques grand public en prenant en charge 50 % du coût des masques dans la limite d'un prix de référence* ». D'autre part, les collectivités devront assurer « *la protection de leurs personnels, en particulier ceux qui sont en contact avec le public* ». A cette fin, « *les préfets disposeront d'une enveloppe locale pour soutenir, avec les départements et les régions, les plus petites collectivités* ». À propos des tests, « *l'objectif est de réaliser au moins 700 000 tests virologiques par semaine dès le 11 mai 2020, avec une prise en charge à 100 % de ces tests par l'assurance maladie* ». Par ailleurs, des « *brigades* » seront constituées afin « *d'identifier les personnes contact* » des malades. Par la suite, il s'agira « *d'isoler au plus vite les porteurs* » du virus. Le Premier ministre rappelle que le but de l'isolement des porteurs du virus est de « *casser les chaînes de transmission* », qu'il ne s'agit ni d'une sanction, ni d'une punition mais d'une mesure de « *précaution collective* ». « *Il reviendra aux préfets et aux collectivités territoriales de définir ensemble, avec les acteurs associatifs, les professionnels de*

santé, les acteurs de la prise en charge à domicile, le plan d'accompagnement des personnes placées à l'isolement ». Le Premier ministre a par la suite détaillé secteur par secteur les conditions du déconfinement. S'agissant de l'école, ce dernier a fourni des éléments de calendrier et quelques modalités de réouverture des établissements scolaires. Il a ainsi annoncé « une réouverture très progressive des maternelles et de l'école élémentaire à compter du 11 mai 2020, partout sur le territoire, et sur la base du volontariat ». Tous les enseignants et encadrants des établissements scolaires recevront des masques qu'ils devront porter quand ils ne pourront respecter les règles de distanciation. Pour ce qui

est des crèches, leur réouverture est confirmée le 11 mai 2020 avec un accueil par groupes de 10 enfants maximum. Le port du masque grand public sera obligatoire pour les professionnels de la petite enfance. Quant aux conditions de travail, le Premier ministre appelle au maintien du télétravail « partout où c'est possible, au moins dans les trois prochaines semaines », encourage « la pratique des horaires décalés dans l'entreprise » et incite les entreprises à réorganiser leurs « plans d'organisation du travail » incluant l'aménagement des espaces de travail. Les masques devront être portés « dès lors que les règles de distanciation physiques ne peuvent être garanties.

Édouard Philippe dévoile son programme de sortie progressive du confinement

REVUE DE PRESSE

Liaisons sociales Quotidien, n° 18053, 30 avril 2020.- 2 p.

Le Premier ministre a présenté l'architecture générale du plan national de déconfinement, le 28 avril 2020, à l'Assemblée nationale. Le déconfinement sera réalisé par étapes, dont la première phase débutera le 11 mai, « si tous les indicateurs sont au rendez-vous ». Les modalités de la seconde phase, qui ira du 2 juin 2020 jusqu'à l'été, seront réévaluées fin mai, en fonction du niveau de l'épidémie. La stratégie de l'exécutif prévoit une application différenciée du déconfinement en fonction de la situation sanitaire de

chaque département, au 7 mai 2020. Cet article détaille plus particulièrement les conditions de reprise de la vie économique, maintien du télétravail, mise en place d'horaires décalés et réorganisation du travail. Ce dernier point « doit se concrétiser dans chaque entreprise, sous la forme de nouveaux plans d'organisation du travail, avec une attention particulière portée aux emplois du temps, aux gestes barrières et à l'aménagement des espaces de travail ».

Masques, primes, plans de continuité... Olivier Dussopt fait le point

REVUE DE PRESSE

Banque des territoires-Localtis, 24 avril 2020

Lors d'une intervention devant la Commission des lois du Sénat le 23 avril dernier, le secrétaire d'État en charge de la fonction publique, Olivier Dussopt, a répondu aux questions liées à la gestion de la crise et ses conséquences pour les agents publics. Il a ainsi confirmé l'instauration d'une prime exceptionnelle pour les agents « ayant une implication forte, se traduisant par un surcroît significatif de travail, en présentiel ou

en télétravail », dont les modalités seront précisées par décret. Il a, par ailleurs, tiré des premiers enseignements de la crise, notamment sur le télétravail et l'organisation territoriale de l'État. Enfin, des précisions ont été apportées, lors d'une conférence téléphonique organisée avec des représentants des syndicats, sur la modification des règles du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique.

Déconfinement : un plan de 20 millions d'euros pour encourager la pratique du vélo

REVUE DE PRESSE

Banque des territoires-Localtis, 30 avril 2020

Dans la perspective de la sortie du confinement, le gouvernement prend des mesures pour encourager la pratique du vélo. Le ministère de la Transition écologique et solidaire a ainsi annoncé, le 30 avril dernier, le lancement d'un plan de 20 millions d'euros. Ce plan, déployé en partenariat avec la Fédération des usagers de la bicyclette (FUB), comprendra un « coup

de pouce réparation vélo » de 50 euros, une prise en charge partielle ainsi que des formations gratuites « coup de pouce remise en selle ». Il devrait également s'accompagner d'une accélération de la mise en place du forfait mobilités durables prévu par la loi d'orientation des mobilités (LOM). Le gouvernement a par ailleurs annoncé le développement des pistes cyclables

temporaires permettant aux cyclistes de se déplacer en sécurité. Cette mesure se traduira par la création de nouvelles voies de circulation

pour les vélos ou un élargissement des pistes cyclables existantes.

REVUE DE PRESSE

Covid-19 : une ordonnance apporte des clarifications en tir groupé

Banque des territoires - Localtis, 23 avril 2020.- 5 p.

L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19 contient de nombreuses précisions qui concernent les collectivités locales. Cet article propose une analyse de ces différentes mesures dont les particularités du dispositif d'activité partielle notamment pour les assistants maternels et les employeurs publics ainsi que la prolongation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire. D'autres mesures concernent par ailleurs la commande publique et les facilités économiques accordées au bénéfice des délégataires de service public. Concernant la commission d'appel d'offres, « les

collectivités locales et leurs établissements seront dispensés pendant la période d'urgence sanitaire de saisir les commissions d'appel d'offres et les commissions de délégation de service public pour les projets d'avenants entraînant une augmentation du montant global supérieure à 5 % ». Enfin, plusieurs articles contiennent des mesures sociales telles l'adaptation de l'indemnisation chômage des assistantes maternelles et des employés à domicile, la prolongation des délais d'instruction des demandes d'accident du travail et de maladie professionnelle (AT/MP) et la sécurisation des fermetures de certains établissements d'accueil du jeune enfant.

REVUE DE PRESSE

Covid-19 : contribution de l'AMF à la préparation du déconfinement

Association des Maires de France, 2020.- 17 p.

L'Association des maires de France (AMF) a adressé le 21 avril 2020 sa contribution à Jean Castex, chargé par le Premier ministre d'établir la stratégie nationale de sortie du confinement. L'association formule des préconisations pratiques concernant la réouverture des écoles et des crèches, le bon fonctionnement des communes, les actions à mener pour la reprise économique et l'organisation des déplacements. Elle appelle, par ailleurs, l'État à intégrer les collectivités dans les décisions de sortie de crise. Chaque commune devra élaborer son plan local de déconfinement qui sera discuté avec les syndicats lors du comité technique. Enfin, des règles claires sur l'utilisation des masques et les gestes barrières devront être établies au niveau national

et communiquées aux employeurs locaux et aux agents.

Au sommaire :

1. Accompagner et garantir la sécurité sanitaire,
2. Réussir la réouverture des écoles et des crèches,
3. Ouvrir certains services et espaces publics,
4. Faire fonctionner les institutions communales et intercommunales,
5. Adapter la gestion des personnels,
6. Agir pour la reprise économique,
7. Organiser les déplacements et la mobilité,
8. Décider maintenant du calendrier culturel et sportif,
9. Prendre en compte les particularités des territoires ruraux.

Lignes directrices pour l'adaptation des épreuves et des modalités opérationnelles de déroulement des concours et examens : « modalités » des épreuves, composition des jurys, conditions d'admission à concourir, recours à la visioconférence

Ministère de l'Action et des comptes publics, DGAFP, 2020.- 18 p.

Le décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 fixe les conditions permettant d'assurer la continuité des voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics de la fonction publique durant la période comprise entre le 12 mars et le 31 décembre 2020. Les lignes directrices détaillent les adaptations pouvant

être envisagées tant pour la nature des épreuves (suppression, remplacement, transformation, etc.) que pour la forme des épreuves (écrites, pratiques, sur dossier, orales) mais également pour la durée et le libellé des attendus de l'épreuve. Par ailleurs, les lignes directrices portent sur les dates de référence pour l'appréciation des conditions à concourir, la procédure à suivre pour le remplacement des membres de jury empêchés et le recours à la visioconférence et les moyens de communication électronique. Les concours

REVUE DE PRESSE

et examens dont les modalités sont susceptibles d'être adaptées sont mentionnés en annexe 1. Un guide d'aide à la rédaction des arrêtés

d'adaptation est proposé en annexe 2. Enfin, l'annexe 3 fournit des exemples de fournisseurs de services de télésurveillance.

REVUE DE PRESSE

Concours : le calendrier des inscriptions et examens mis à jour au 20 avril 2020

Site internet de la FNCDG, 20 avril 2020.- 2 p.

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) a mis à jour le calendrier national des examens et concours 2020 de la fonction publique

territoriale. Un tableau récapitulatif actualise les périodes d'inscription ainsi que les dates des concours et des examens professionnels.

REVUE DE PRESSE

Concours : le décret sur la continuité des épreuves est paru

La Gazette.fr, 17 avril 2020.- 4 p.

Le décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 vient fixer les garanties procédurales et techniques permettant d'assurer l'égalité de traitement des candidats et la lutte contre la fraude. Ainsi, pendant la

période comprise entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, il sera possible d'organiser des épreuves en visioconférence et de mettre en place des épreuves adaptées. Par ailleurs, le texte prévoit plusieurs cas de figure pouvant se présenter au cours de cette période : interruption d'épreuve, empêchement d'un membre du jury, etc.

REVUE DE PRESSE

Foire aux questions (FAQ) portant sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du Covid-19

Ministère de l'action et des comptes publics, 2020.- 6 p.

En complément des fiches et des recommandations produites par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction générale des collectivités locales (DGCL), cette foire aux questions répond aux interrogations remontées par les associations d'élus :

1. Sur la position et la rémunération des agents,
2. Sur la mise à disposition d'agents,
3. Sur le maintien des services publics et leur organisation,
4. Sur les congés et le temps de travail des agents,

5. Sur la titularisation en cours des agents.

Les réponses seront adaptées, le cas échéant, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire. Cette nouvelle version apporte quelques précisions sur la prime exceptionnelle, sur la réserve sanitaire et sur les règles qui encadrent la mise à disposition d'agents pour les hôpitaux ou Ehpad. Les conditions dans lesquelles des congés peuvent être imposés aux personnels en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou en télétravail sont aussi rappelées.

REVUE DE PRESSE

Les possibilités à la disposition de l'employeur territorial pour placer d'office l'agent en RTT et/ou congés annuels durant la crise sanitaire

AMF, 16 avril 2020, 1 p.

Cette note propose la synthèse des conditions dans lesquelles l'employeur va avoir la possibilité d'imposer des congés et/ou réduction du temps de travail (RTT) aux agents territoriaux en fonction de leur situation administrative, en application de l'ordonnance n° 2020-430 du

15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire.

REVUE DE PRESSE

Le document unique d'évaluation des risques professionnels Établir et mettre à jour le document unique : une obligation de l'employeur

Liaisons sociales Quotidien, Le Dossier pratique, n° 73, 17 avril 2020.- 6 p.

Ce dossier fait le point sur le document unique d'évaluation des risques professionnels :

Comment l'élaborer ? Qui doit le rédiger ? Sur quelles informations s'appuyer pour l'établir ?

sous quelle forme l'élaborer ? Quand faut-il l'actualiser ? Qui peut le consulter ? Quelles sont les sanctions en cas de non respect des obligations liées au document unique ? Dans le cadre de l'épidémie en cours de Covid-19, les

employeurs doivent le mettre à jour et l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies.

REVUE DE PRESSE

Ordonnance du Conseil des ministres du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19

Ministère de l'Action et des comptes public, 2020.- 3 p.

En complément de l'entrée en vigueur des mesures législatives essentielles pour les élus locaux prévues dans la loi d'urgence, notamment sur la gouvernance des collectivités territoriales et de leurs groupements en raison du report du second tour des élections municipales, cette note précise le contenu de l'ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions

locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19. Celle-ci s'articule autour de trois objectifs : le renforcement des pouvoirs des exécutifs locaux, le renforcement de l'information des assemblées et la tenue des assemblées délibérantes par visioconférence ou audioconférence.

REVUE DE PRESSE

Covid-19 : une ordonnance renforce le pouvoir des exécutifs locaux

La Gazette.fr, 14 avril 2020.- 4 p.

Cet article analyse les conséquences sur le renforcement des pouvoirs des exécutifs locaux, de l'ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19. Cette ordonnance favorise la continuité de l'action publique en prévoyant un élargissement des pouvoirs des exécutifs locaux, en limitant le recours obligatoire à une décision de l'assemblée délibérante. Les maires «se voient ainsi déléguer de droit l'ensemble des

attributions mentionnées à l'article L. 2122-22 du code général des collectivités territoriales, sans nécessité de fixer les limites prévues pour l'exercice de certaines délégations, à l'exclusion de la réalisation des emprunts». L'article détaille aussi les modalités du contrôle des décisions prises par l'exécutif dans les matières déléguées d'office : obligation de transmission au contrôle de légalité et d'information des élus, possibilité de modification ou suppression des délégations par l'assemblée délibérante et possibilité de réformation des décisions prises par les exécutifs locaux.

REVUE DE PRESSE

Covid-19 : l'adaptation des modalités de réunion des assemblées locales

La Gazette.fr, 15 avril 2020.- 4 p.

Cet article analyse les dispositions de l'ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19, qui organisent les modalités de réunion des assemblées locales. Plus particulièrement sont détaillés : l'abaissement du quorum au tiers des membres en exercice

présents ou représentés, l'aménagement de la périodicité des réunions de l'assemblée délibérante, la possibilité de suspension des commissions consultatives, les modalités de réunion et de décision de l'organe délibérant notamment à distance, l'assouplissement des modalités de transmission des actes au contrôle de légalité ainsi que les modalités de publicité des actes des collectivités

REVUE DE PRESSE

Des délibérations à distance pendant l'urgence sanitaire

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1669, 7 avril 2020.- p. 5

Cet article revient sur les principales dispositions de l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars

2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances

collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire dont notamment les règles de tenue de réunions dématérialisées ou le recours à la visioconférence. Les commissions administratives et toutes les instances collégiales administratives ayant vocation à adopter des avis ou

des décisions (instances de représentation des personnels, CAP, commissions consultatives paritaires, conseils de discipline, comités techniques et CHSCT) sont concernées par ces dispositions.

REVUE DE PRESSE

Épidémie Covid-19 - Réunion à distance des instances de dialogue social

Ministère de l'Action et des comptes publics, 2020.- 7 p.

Cette fiche détaille les éléments nouveaux qu'apporte l'ordonnance n° 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire, précise la manière dont ils s'appliquent à l'ensemble des instances de dialogue social et donne quelques recommandations, en particulier pour la procédure écrite dématérialisée.

I. Champ d'application des nouvelles dispositions en matière de réunion à distance des instances de dialogue social, prises dans le contexte d'état d'urgence sanitaire,

II. L'ordonnance du 27 mars 2020 permet de réunir à distance les instances de dialogue social selon trois modalités,

III. Précisions et recommandations sur les modalités et la procédure des conférences téléphoniques et audiovisuelles,

IV. Précisions et recommandations sur la procédure écrite dématérialisée,

V. L'administration devra dans tous les cas apporter la preuve de l'impossibilité de consulter les instances à distance.

REVUE DE PRESSE

Le fonctionnement des interco à l'heure du Covid-19

La Gazette.fr, 10 avril 2020.- 3 p.

Cet article analyse les conséquences sur le fonctionnement des intercommunalités, de l'ordonnance n° 2020-391 du 1^{er} avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19. Cette ordonnance favorise la continuité de l'action publique et précise le fonctionnement et la gouvernance des

collectivités et de leurs groupements durant la période d'urgence sanitaire. Le gouvernement renforce les pouvoirs des exécutifs locaux et en particulier des présidents d'intercommunalité. Les assemblées délibérantes joueront un rôle de contrôle et auront des modalités de réunion et de fonctionnement assouplies. L'ordonnance prévoit par ailleurs, un allongement des délais pour délibérer sur l'exercice des compétences intercommunales.

REVUE DE PRESSE

Covid-19: ordonnance des 25, 27 mars et 1^{er} avril 2020

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 14, 3 avril 2020.- pp. 18-49

Au sommaire :

- Prorogation des délais de nature administrative ou juridictionnelle pour faire face à l'urgence sanitaire (Or. 2020-306, 25 mars 2020)
- Mesures de continuité budgétaire, financière et fiscale des collectivités territoriales (Or. 2020-303, 25 mars 2020)
- Responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics : l'état d'urgence sanitaire est constitutif de la force majeure (Or. 2020-326, 25 mars 2020)
- La commande publique en temps de crise sanitaire après l'ordonnance du 25 mars 2020 (Or. 2020-319, 25 mars 2020)

– Etat d'urgence sanitaire : les juridictions administratives s'organisent (Or. 2020-305, 25 mars 2020)

– Le régime des établissements sociaux et médico-sociaux à l'épreuve du Covid-19 (Or. 2020-313, 25 mars 2020)

– Droit applicable au fonctionnement des établissements et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire (Or. 2020-347, 27 mars 2020)

– Une ordonnance pour assurer la continuité du fonctionnement des collectivités territoriales (Or. 2020-391, 1^{er} avril 2020).

REVUE DE PRESSE

Covid-19 : négocier un accord relatif au temps de travail

Liaisons sociales Quotidien, le dossier pratique, n° 69, 10 avril 2020.- 7 p.

En raison des conséquences économiques et sociales de l'épidémie de Coronavirus, la négociation d'un accord sur le temps de travail peut s'avérer nécessaire. Cet accord en application de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

permet à l'employeur de gérer une baisse d'activité en imposant la pose de jours de congés payés. Cet article propose une question réponse réalisée par Bertrand Merville, avocat et La Garanderie Avocats, sur les modalités de négociation d'un tel accord, notamment à distance.

REVUE DE PRESSE

Le coronavirus va-t-il mettre à mal le fonctionnement de nos institutions ?

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 12, 23 mars 2020.- pp. 2-5

Les avocates Fleur Jourdan et Juliette Hubert dressent un panorama des conséquences de la crise sanitaire du Covid-19 sur le fonctionnement des institutions publiques. Elles examinent ainsi

les impacts sur la démocratie (élections municipales), sur les contrats administratifs et sur le service public (droit de retrait et principe de continuité).

REVUE DE PRESSE

Coronavirus : les salariés vulnérables peuvent-ils bénéficier d'un arrêt de travail ?

Liaisons sociales Quotidien, n° 18041, 14 avril 2020.- 2 p.

Le ministre en charge du travail a actualisé son document questions/réponses sur le coronavirus destiné aux entreprises et aux salariés, le 9 avril 2020. Il précise « *que, en l'absence de solution de télétravail, les salariés considérés comme vulnérables ou "à risque" de développer des formes sévères de la maladie, ceux vivant avec une personne dans cette situation et les salariés*

asymptomatiques mais ayant été en contact avec une personne contaminée peuvent bénéficier d'un arrêt de travail ». Il ouvre également la possibilité aux entreprises de contrôler la température des salariés à l'entrée de l'entreprise sous réserve que cette décision s'inscrive dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution.

REVUE DE PRESSE

Questions-réponses sur les services de santé au travail

Site du Ministère du Travail, 20 avril 2020

L'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle et le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire ont adapté

les missions des services de santé au travail au contexte lié à l'épidémie de coronavirus-Covid-19. Le ministère du Travail dans un « *questions/réponses* » publié le 20 avril 2020, apporte de nouvelles précisions, notamment sur les modalités d'annulation ou de report de visites médicales, la procédure d'inaptitude, ou encore le recours à la téléconsultation.

REVUE DE PRESSE

Une ordonnance met la médecine du travail en ordre de bataille face au Covid-19

Liaisons sociales Quotidien, n° 18037, 7 avril 2020.- 1 p.

Cet article analyse l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle. Cette ordonnance permet au médecin du travail de prescrire un arrêt de travail en

lien avec le Covid-19 et de procéder à des tests de dépistage de ce virus. Elle précise, par ailleurs, le rôle des services de santé au travail en matière de prévention du coronavirus et d'accompagnement des entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité.

Covid-19 : certaines visites médicales pourront être reportées jusqu'à la fin de l'année

REVUE DE PRESSE

Liaisons sociales Quotidien, n° 18041, 14 avril 2020.- 2 p.

Cet article analyse le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire qui précise les modalités de report de certaines visites médicales dans le cadre de la crise sanitaire, en application de l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle. Le texte prévoit que la visite d'information et de prévention ainsi que l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire devant

avoir lieu entre le 12 mars et le 31 août 2020 peuvent être repoussés jusqu'au 31 décembre 2020, sauf exception ou appréciation contraire du médecin du travail. De plus, la visite de pré-reprise peut ne pas être organisée, et les règles de la visite de reprise sont adaptées. L'auteur de cet article précise « *qu'un décret à paraître doit déterminer les conditions dans lesquelles le médecin du travail est exceptionnellement autorisé à prescrire et renouveler un arrêt de travail, ainsi qu'à procéder à des tests de dépistage du Covid-19* ». Par ailleurs, un arrêté des ministres chargés de la Santé et du Travail définira le protocole de dépistage.

Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité

REVUE DE PRESSE

Site du Ministère du Travail, 9 avril 2020

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Conformément au code du travail (art. L-4121), « *ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* ». L'employeur doit alors veiller à « *l'adaptation de ces mesures*

pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». Dans cette note, le ministère du Travail revient sur la notion d'obligation de moyen renforcée définie par la jurisprudence et ajoute des précisions sur la responsabilité pénale de l'employeur. Enfin, ce document précise dans quels cas s'applique la réglementation sur les risques biologiques.

Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?

REVUE DE PRESSE

Site du Ministère du Travail, 17 avril 2020

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - Covid-19, le ministère du Travail publie à destination des employeurs, une plaquette d'information sur les mesures à prendre pour protéger la santé de leurs salariés. Au sommaire de la plaquette :

- La loi
- Ré-évaluer les risques

- Le dialogue
- Généralisation du télétravail et prise en compte de vulnérabilités liées à la santé
- Mesures à respecter pour les salariés présents sur site
- Mesures à prendre en cas de contamination ou suspicion de contamination
- Règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces
- Prise en compte des situations de travail particulières.

Recommandations sur la gestion des congés et RTT pendant la durée du confinement et sur le versement d'une prime spécifique

REVUE DE PRESSE

Association des DRH des grandes collectivités territoriales, 2020.- 5 p.

L'Association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités territoriales (ADRHGCT) impliquée dans la gestion des ressources humaines, liée à l'état d'urgence

sanitaire, a publié une note sur l'organisation du temps de travail, la gestion des congés pendant la durée du confinement ainsi que sur le versement d'une prime spécifique. L'association

recommande «de laisser aux employeurs la possibilité d'imposer aux agents qui ne sont pas mobilisés dans le cadre d'un plan de continuité d'activité une semaine de congés sur la durée du confinement». Pour ce faire, l'association demande la publication d'une ordonnance ou au minimum d'une circulaire pour permettre aux employeurs publics territoriaux d'imposer en toute sécurité la prise de jours de congés par

leurs agents. Par ailleurs, selon l'association, «les nécessités de service et la continuité de service pourraient impliquer de revoir l'octroi des autorisations spéciales d'absence (ASA) aux agents qui en bénéficient». Enfin, elle sollicite la possibilité de verser, sur décision souveraine de la collectivité, une prime exceptionnelle pour les agents engagés sur le terrain dans le cadre des plans de continuité d'activité.

REVUE DE PRESSE

Covid-19 : une prime pour certains agents, mais aussi des jours de congés imposés

Banque des territoires - Localtis, 15 avril 2020.- 3 p.

Le gouvernement a annoncé, le 15 avril dernier, en conseil des ministres, deux mesures relatives aux agents publics : le versement d'une prime défiscalisée et désocialisée d'un montant maximal de 1 000 euros nets, modulable en fonction de l'engagement des agents et la possibilité pour les employeurs d'imposer des jours de RTT et de congés aux agents placés en autorisation spéciale d'absence et à ceux qui sont en télétravail

pendant le confinement. Concernant, le dispositif de prime, il sera mis en œuvre par un outil législatif ou réglementaire sur lequel travaille actuellement le gouvernement. Par ailleurs, le second projet de loi de finances rectificative pour 2020 prévoit les mesures de défiscalisation et d'exonération de charges sociales pour cette prime exceptionnelle. Les personnels soignants pourront percevoir jusqu'à 1 500 euros de prime.

REVUE DE PRESSE

Ces collectivités qui imposent des congés à leurs agents

La Gazette.fr, 20 avril 2020.- 4 p.

Cet article présente l'exemple de plusieurs collectivités qui sans attendre la publication de l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale au

titre de la période d'urgence sanitaire ont imposé des jours de congés à leurs agents. Globalement, les collectivités visent trois objectifs, en prenant cette mesure : une meilleure organisation des services, l'équité entre les agents et l'anticipation de la reprise d'activité.

REVUE DE PRESSE

Réforme de la fonction publique : l'après-crise se prépare

Acteurs publics, 10 avril 2020.- 4 p.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a envoyé aux représentants du personnel et aux employeurs du secteur public, un projet d'agenda social remanié, afin de prendre en compte la crise sanitaire. Concernant l'examen des mesures d'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, trois groupes de

travail seront organisés entre fin mai et fin juillet et seront relatifs à la mise en place des comités sociaux, nés de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Par ailleurs, plusieurs réunions seront menées sur le volet relatif à la santé et aux conditions de vie au travail dans la fonction publique.

REVUE DE PRESSE

État d'urgence sanitaire, un objet juridique mal identifié

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 12, 23 mars 2020.- pp. 7-8

Dans cet article, l'auteur propose une analyse critique de l'article 1^{er} de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dont il juge ses contours «peu explicites» et remet en cause son «utilité

juridique». Il explicite ainsi les éléments constitutifs de l'état d'urgence sanitaire, dont la notion est, selon lui, mal définie dans le texte de loi. Par ailleurs, l'auteur tente d'appréhender l'application réelle de son article 1^{er}.

Décryptage des dispositions de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

CNFTP, 2020, 20 p.

Dans ce document, le Centre national de la fonction publique analyse, article par article, l'ensemble des dispositions contenues dans la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, dont celles

susceptibles de concerner les collectivités territoriales et leurs établissements publics, leurs élus et les agents publics de la fonction publique territoriale.

Pendant le confinement, du temps pour se former en ligne

La Gazette.fr, 8 avril 2020.- 2 p.

Durant la période de confinement, les agents qui ne sont pas mobilisés sur le terrain, peuvent mettre à profit, ce temps disponible, pour faire évoluer leurs compétences, en accord avec leur responsable. Ainsi, le CNFPT, a mis en ligne 42 formations ouvertes à tous ou MOOC,

« Massive open online course ». Ces modules gratuits sont accessibles sur la plateforme France Université numérique (« Fun-mooc.fr »), où l'on trouve d'autres formations portant sur 41 thèmes différents.

Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait ?

Paris : Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2020.- 3 p.

Cette note porte sur « les mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du plan de continuité d'activité (PCA) ou d'un recours abusif au droit de retrait ». Après avoir défini les objectifs des PCA et les modalités de désignation des agents mobilisés dans ce cadre, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) précise que le refus, pour un agent « jugé indispensable aux missions de service public en présentiel dans le cadre d'un PCA », « de prendre son service ou le

recours abusif au droit de retrait l'expose à des mesures de sanction de la part de son autorité hiérarchique », « voire dans certains cas à être réquisitionné ». Ce refus peut alors caractériser une « violation du devoir d'obéissance hiérarchique » et occasionner la mise en œuvre de différentes mesures : la retenue sur rémunération pour service non fait, l'engagement d'une procédure disciplinaire ou encore la radiation des cadres de la fonction publique pour abandon de poste.

Les agents publics confrontés à la crise sanitaire du Covid-19 : l'assouplissement des règles statutaires

La Semaine juridique - Administration et collectivités territoriales, n° 14, 3 avril 2020.- 11 p.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19, plusieurs textes normatifs ont été adoptés afin d'adapter les règles du droit de la fonction publique aux circonstances exceptionnelles. Selon l'auteur de cet article, face à la pandémie du coronavirus, le droit de la fonction publique a dû principalement répondre à deux questions : quel est le cadre juridique des agents maintenus physiquement en fonction et quel est celui des

agents qui n'exercent pas effectivement leurs fonctions. Il détaille successivement la situation des agents présents physiquement dans le service, en télétravail ou en arrêt maladie, les agents en autorisation spéciale d'absence, les agents refusant de travailler et, enfin, l'exercice du droit de retrait par les personnels ainsi que la modification des congés de repos.

Pandémie Covid-2019 : analyse de la situation des agents territoriaux et préconisations du SNDGCT

Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales, 2020.- 5 p.

Cet article présente les préconisations du Syndicat national des directeurs généraux de collectivités territoriales (SNDGCT) afin d'harmoniser les

réponses des collectivités quant à l'organisation du travail en temps de confinement. Le SNDGCT appelle « dans le cadre du dialogue social, à

une discussion globale qui conduise à une règle du jeu collective pour le calcul des RTT durant la période d'urgence sanitaire». Concernant la gestion des congés payés, le syndicat préconise une « consommation harmonieuse des jours de

congés afin de concilier les impératifs de service public et les attentes des agents » ainsi que la création d'un compte épargne temps spécifique qui pourrait être adopté par voie réglementaire.

REVUE DE PRESSE

Mémento sur les ressources humaines pendant la crise sanitaire

CNFPT, 2020.- 19 p.

Dans le cadre de leur partenariat, France urbaine et l'Institut national des études territoriales (Inet) ont publié un « *Mémento sur les ressources humaines pendant la crise sanitaire* ». Ce document aborde notamment les questions

de l'organisation du travail au sein des collectivités territoriales (temps de travail, santé, sécurité, continuité de l'activité...), de la gestion des absences des agents publics ou encore de leur gestion administrative.

REVUE DE PRESSE

Quand manager ses équipes à distance renforce la proximité

La Gazette.fr, 29 avril 2020.- 4p.

La crise sanitaire du Covid-19 a entraîné la mise en place d'un télétravail massif et d'un management à distance qui devient la règle. Les encadrants doivent inventer de nouvelles pratiques pour conserver la cohésion d'équipe et l'engagement des agents. Selon de nombreux spécialistes en management, « l'essentiel est de convenir avec l'équipe des nouvelles règles d'organisation qui passent par la mise en place de rituels, nécessaires pour recréer des repères et qui vont donner un rythme aux journées de travail ». Dans le contexte de distanciation sociale, « les managers doivent garder le contact par tous les moyens,

en veillant à utiliser les canaux de communication adéquats ». Par ailleurs, afin de conserver la cohésion d'équipe, « des objectifs collectifs et individuels devront régulièrement être partagés afin que chacun dispose d'une vision globale de l'action du service ». Enfin, il faut également maintenir le lien avec les agents en autorisation spéciale d'absence afin qu'ils gardent un pied dans la structure de travail. Les managers doivent adopter une approche différenciée qui tienne compte à la fois de la personnalité et des problématiques individuelles.

REVUE DE PRESSE

Crise sanitaire : manager à distance en temps de confinement

La Gazette.fr, 10 avril 2020.- 3 p.

L'épidémie de coronavirus Covid-19 et la mise en œuvre du confinement ont entraîné un déploiement massif, dans l'urgence, du télétravail, dans les collectivités territoriales. Cet article retranscrit des réponses apportées par l'avocate Lorène Carrère et la directrice des ressources humaines de Viry-Châtillon, Lydia Moreau sur

les problématiques managériales, liés à l'instauration d'un télétravail massif. Parmi les recommandations : maintenir le lien, remobiliser les équipes, développer de nouveaux outils de communication, organiser le travail de façon souple sans contrôle excessif et garantir le droit à la déconnexion.

REVUE DE PRESSE

Coronavirus : informer par tous les moyens

La Gazette.fr, 8 avril 2020.- 2 p.

Cet article fait le point sur les enjeux de la communication interne en tant de crise qui devient un maillon essentiel de la continuité de l'activité. Elle a pour objectif d'informer, valoriser et expliquer afin de faire fonctionner les collectivités

à l'heure du confinement. Cet article présente différentes stratégies mises en œuvre par les collectivités de Rennes, l'agglomération Mulhouse Alsace et la communauté d'agglomération de La Rochelle.

Les préventeurs au plus près de la lutte contre le Covid-19*La Gazette.fr, 3 avril 2020.- 3 p.*

Les préventeurs, spécialistes de la santé et de la sécurité au travail, dans la fonction publique territoriale, font de la prévention au plus près du terrain, dans le cadre de la pandémie de Covid 19, afin d'assurer la continuité des services, en évitant les contaminations. Dans ce cadre, le CIG petite couronne de la région d'Ile-de-France a organisé, des séances collectives en visio ou

audioconférence, animées par des psychologues du travail, avec des agents d'un seul corps de métier ou de différents métiers. Les préventeurs rappellent qu'il est nécessaire de revenir aux fondamentaux du métier, d'examiner chaque tâche afin d'essayer d'annuler le risque de contamination, de répondre aux questions des agents et de rappeler régulièrement les consignes.

■ Réforme de la fonction publique**Question écrite n°10766 du 17 juillet 2018 relative au recrutement d'agents contractuels dans la fonction publique***JO Assemblée Nationale, 10 mars 2020.- p. 1908*

M. Sébastien Nadot s'interroge sur les nouvelles modalités de recrutement de personnels contractuels prévues pour des postes de direction des collectivités territoriales. La réponse ministérielle précise que s'agissant de l'ouverture au contrat des emplois de direction de l'administration dans les trois versants de la fonction publique, l'objectif du gouvernement est de diversifier les viviers de recrutement de l'encadrement supérieur et de favoriser ainsi la diversité des parcours professionnels entre le secteur privé et le secteur public. Il s'agit de permettre aux employeurs publics de diversifier les compétences de leurs cadres supérieurs en recrutant des profils qui peuvent s'avérer utiles à la transformation de l'action publique. Il s'agit également d'offrir de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle aux agents contractuels qui exercent déjà leurs fonctions dans le secteur public. A cet égard, il convient de noter que, dans la fonction publique territoriale, une telle possibilité de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi de direction existait déjà pour les collectivités de 80 000 habitants et plus, aux termes de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26

janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a étendu ce champ aux collectivités de 40 000 habitants et plus, strate de population qui correspond à celle à partir de laquelle un administrateur territorial peut occuper l'emploi fonctionnel de directeur général des services. Elle prévoit également qu'un décret en Conseil d'État fixera les modalités de sélection et d'emploi de ces agents, de manière à garantir le principe d'égal accès aux emplois publics, par renvoi aux dispositions réglementaires générales propres au recrutement des agents contractuels fixées par le chapitre 1^{er} du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019. Par ailleurs, ces agents contractuels demeurent soumis aux mêmes obligations déontologiques que celles applicables aux fonctionnaires, notamment en matière d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité. Il convient enfin de noter que, parallèlement, l'employeur peut toujours recruter un fonctionnaire en le détachant sur ce même type d'emploi fonctionnel.

L'aménagement des emplois de direction au 16 mars 2020*La Lettre de l'employeur territorial, n° 1667, 24 mars 2020.- 2 p.*

Cet article présente les dispositions du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale qui assouplissent les conditions de recrutement des agents contractuels, notamment dans les postes de direction. L'auteur de cet article rappelle que si « les emplois de directeur général et adjoint des services des

départements, régions et assimilés restent ouverts aux agents contractuels, la loi précitée a abaissé ce seuil dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale ». Ces derniers sont recrutés selon les principes généraux du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique

ouverts aux agents contractuels. Par ailleurs, le décret n° 2020-257 précité impose à ces agents de suivre une formation les préparant à leurs

fonctions, notamment en matière de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics.

REVUE DE PRESSE

Tout ce qu'il faut savoir pour mettre en œuvre une rupture conventionnelle

La Gazette.fr, 15 avril 2020.- 3 p.

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le dispositif de rupture conventionnelle est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2020, pour le moment à l'essai, jusqu'au 31 décembre 2025. Cet article détaille la procédure à mettre en œuvre définie par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. La rupture conventionnelle prend la forme d'une convention signée par les deux parties et définissant les conditions générales de la rupture, notamment le

montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions, qui intervient au plus tôt un jour après le délai de rétraction. Un arrêté du 6 février 2020 fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 précité. La rupture conventionnelle entraîne, pour les agents titulaires, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire, et, pour les agents contractuels, la fin de leur contrat.

Voir aussi les IAJ de février 2020, p. 10-18

REVUE DE PRESSE

Tout savoir sur la nouvelle réglementation du droit de grève

La Gazette.fr, 1^{er} avril 2020.- 4 p.

Cet article analyse l'article 56 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit un encadrement de l'exercice du droit de grève. Selon l'auteur de cet article, « la loi précitée établit un double régime juridique du droit de grève dans la fonction publique territoriale, à la fois collectif et individuel ». Il analyse plus particulièrement

la portée du nouvel article 7-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. L'auteur souligne qu'il est important de porter à la connaissance des agents concernés les règles organisant l'exercice individuel du droit de grève et de connaître les règles du code du travail applicables.

REVUE DE PRESSE

L'aménagement des règles de gestion des fonctionnaires à temps non complet

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1668, 31 mars 2020.- 3 p.

Cet article analyse le décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet : application des règles générales des fonctionnaires, conditions de nomination, gestion des congés, dispositions applicables aux fonctionnaires employés au moins au niveau

du mi-temps et pour une durée inférieure au mi-temps. Ce décret supprime les contraintes de seuil démographique pour ces fonctionnaires. Par ailleurs, un autre projet de décret devrait permettre aux employeurs territoriaux de mieux rémunérer les heures complémentaires effectuées par leurs agents permanents à temps non complet.

REVUE DE PRESSE

La mise en œuvre d'un dispositif de signalement

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1667, 24 mars 2020.- 1 p.

Cet article présente les modalités de mise en œuvre du dispositif de recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, pris en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les employeurs doivent définir un dispositif de signalement comportant trois

procédures : « un recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins, un dispositif d'orientation des victimes déclarées vers les services et les professionnels compétents et l'accompagnement des victimes déclarées ou de témoins vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection fonctionnelle et assurer le traitement des faits ».

Les mesures envisagées pour les personnes en situation de handicap

La Lettre de l'employeur territorial, n° 1666, 17 mars 2020.- 3 p.

Cet article présente les trois projets de décrets adoptés par le Conseil commun de la fonction publique, le 30 janvier 2020, en faveur des personnes en situation de handicap. Trois mesures principales ont été adoptées : la titularisation directe des apprentis en situation de handicap, l'accès à un corps ou cadre d'emplois de niveau

supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement institués, à titre expérimental, en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et le maintien des équipements adaptant leur poste de travail en cas de mobilité. ●

TEXTE

ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Arrêté du 20 avril 2020 relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique*(NOR : CPAF2006676A) JO, n° 100, 24 avril 2020, texte n° 12*

Ce texte définit les modalités d'attribution des allocations pour la diversité dans la fonction publique pour les personnes préparant un ou plusieurs concours donnant accès à un emploi permanent de la fonction publique de catégorie

A ou B, ainsi qu'à un emploi en qualité de magistrat. L'arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique est abrogé.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

AGENTS CONTRACTUELS

Personnels des collectivités locales : à la recherche des faux vacataires*La Semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 14, 3 avril 2020.- pp. 61-63*

Sont publiées les conclusions de M. Frédéric Dieu, rapporteur public, sous l'arrêt du Conseil d'État du 2 décembre 2019, req n° 412941 relatif aux agents non titulaires des collectivités territoriales recrutés pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration. Dans cette affaire, le juge a rappelé qu'un agent vacataire était

engagé « pour exécuter un acte déterminé lorsqu'il a été recruté pour répondre ponctuellement à un besoin de l'administration ». C'est la permanence de l'emploi occupé qui distingue l'agent non titulaire du vacataire.

Voir aussi les IAJ d'avril 2020, p. 28-31

AGENTS DE DROIT PRIVÉ

TEXTE

Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial*(NOR : CPAF1929861D) JO, n° 102, 26 avril 2020, texte n° 66*

Ce décret modifie les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial afin de tirer les conséquences du III de l'article 18 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui ouvre le champ de ces dispositions aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale, de l'article 63 de cette même loi qui assure la

cohérence du dispositif avec le secteur privé concernant les rémunérations des apprentis. Il assouplit également les conditions de majorations des rémunérations et ajuste les dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privé ou une autre administration en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé.

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

Reprise des conditions de rémunération des salariés transférés dans un service public administratif*La semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n°8, 24 février 2020.- pp. 41-44*

Sont publiées les conclusions de M^{me} Marie-Gabrielle Merloz, rapporteur public sous l'arrêt du Conseil d'État du 2 décembre 2019, req. n° 421715, relatif à la reprise en régie d'une activité privée par une personne publique. Le

rapporteur public s'interroge sur la méthodologie adoptée pour contrôler le maintien de la rémunération du salarié transféré et sur la nature de la rémunération à prendre en compte, s'il s'agit de sa rémunération brute ou nette.

CESSATION DE FONCTIONS

Le rachat de trimestres, une option à considérer par certains fonctionnaires pour leur retraite

La Gazette.fr, 21 avril 2020.- 4 p.

Les experts du Cercle de l'épargne, un think tank dédié à l'épargne, à la retraite et à la prévoyance, dans le dernier numéro de leur lettre mensuelle se sont intéressés au rachat de trimestres par les fonctionnaires, en prévision de la mise en œuvre du système universel de retraite prévu par la réforme des retraites, si cette réforme est maintenue. La réponse n'est pas la même pour toutes les générations de fonctionnaires, même si le rachat fait l'objet pour tous d'une incitation fiscale par l'application d'un abattement. Pour les agents qui ont ou vont commencer leur

carrière avant le 1^{er} janvier 2025, un décompte des droits acquis avant cette date serait fait. De ce fait, « le rachat de trimestres pourra être utile, afin de maximiser la part de la pension qui sera calculée en fonction des anciennes règles ». Les experts rappellent par ailleurs que « le gouvernement a indiqué que 70 % de la pension des premières générations (1975) qui entreront dans le nouveau système seront déterminés à partir du dispositif en vigueur aujourd'hui », une proportion qui diminuera progressivement pour les générations suivantes.

Plus de 3 millions de retraités de droit direct dans les régimes de la fonction publique territoriale

La Gazette.fr, 16 avril 2020.- 2 p.

Cet article présente les principaux résultats d'une étude de la Drees sur les régimes de retraite français, dont la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), l'Ircantec et l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (Erafp), à la fin de l'année 2018. L'ensemble des régimes compte à cette date 16,4 millions de retraités de droit direct, un nombre en augmentation de 1,3 % par rapport à fin 2017. Parmi cette population, les trois régimes concernant la fonction publique territoriale rassemblent 3,1 millions de retraités de droit direct. La CNRACL en dénombre à elle seule

1 139 000, contre 1 093 000 en 2017. Les pensionnés de droit direct de la CNRACL touchent une pension brute qui s'élève à 1 301 euros en moyenne en 2018, contre 1 298 euros en 2017. Les agents contractuels pensionnés de droit direct, eux, perçoivent en moyenne 122 euros de l'Ircantec, contre 119 euros en 2017. Enfin, la Drees révèle que l'âge moyen de départ à la retraite augmente au fil des générations de fonctionnaires affiliés à la CNRACL, alors qu'il diminue en moyenne pour les assurés de l'ensemble des régimes français.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Épuisement professionnel : mieux comprendre et agir

Liaisons sociales Quotidien, le dossier pratique, n° 63, 2 avril 2020.- 7 p.

Bruno Lefebvre, psychologue clinicien, associé-fondateur d'AlterAlliance, et Karine Mignon-Louvet, avocat à la cour de Paris proposent une analyse du syndrome d'épuisement professionnel, « burn-out ». Ils présentent des outils d'analyse de situations ainsi que des outils pour agir

et s'intéressent plus particulièrement à l'installation du syndrome, à la mise en œuvre du diagnostic différentiel, aux salariés à risque, aux actions de prévention à disposition du management de proximité et de l'entreprise. Par ailleurs, un chapitre est consacré au cadre légal du burn-out.

DROITS ET OBLIGATIONS

Au nez et à la barbe des juges du fond, le Conseil d'État rappelle (enfin) qu'en soi porter la barbe n'est ni illégal ni contraire au principe de laïcité

La semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 8, 24 février 2020.- pp. 3-5

L'auteur comment l'arrêt du Conseil d'État du 12 février 2020, req. n° 418299, relatif au principe

de laïcité dans la fonction publique. Le Conseil d'État a jugé que le port de la barbe ne suffisait

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE

CHRONIQUE DE JURISPRUDENCE

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

pas à caractériser en lui-même la manifestation d'une appartenance religieuse. Il rappelle que la discrimination physique est contraire au principe de laïcité et peut être condamnable. Il réaffirme, par ailleurs, que ce principe de laïcité

se conçoit comme une neutralité et non comme une « *offense aux religions* ». Ainsi, le seul port d'une barbe ne constitue ni une atteinte au principe de laïcité, ni « *une offense ou un blasphème envers les religions* ».

Rétroactivité légale de la radiation des cadres d'un professeur condamné pour atteinte aux mœurs

Actualité juridique - droit administratif, n° 13, 6 avril 2020.- pp. 743-744

L'auteur commente l'arrêt du Conseil d'État du 6 novembre 2019, req n° 418178 relatif à la radiation des cadres d'un professeur condamné pour atteinte aux mœurs. Selon l'auteur, le Conseil d'État par cette décision fixe, le cadre d'application de l'article L. 911-5 du code de l'éducation. Cet article précise les motifs qui ne permettent pas de diriger un établissement d'enseignement du premier ou du second degré ou tout établissement de formation accueillant un public d'âge

scolaire, qu'il soit public ou privé, ou d'y être employé, à quelque titre que ce soit. Ainsi, dans le cas d'espèce, « *un agent qui dirige un établissement scolaire ou qui y est employé doit être radié des cadres lorsqu'il a été condamné pour des faits contraires à la probité ou aux mœurs* ». Par ailleurs, la décision est explicite quant à la date d'effet de la radiation, qui prend effet au jour de la condamnation, même si elle est prononcée ultérieurement.

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

Le harcèlement moral relais d'une prise illégale d'intérêts

Actualité juridique - collectivités territoriales n° 3, mars 2020.- pp. 159-160

L'auteur commente un arrêt de la Cour de cassation, chambre criminelle, du 26 novembre 2019, req. n° 18-87.046 relatif au harcèlement moral exercé par un maire. Dans le cas d'espèce, le maire d'une commune, dans l'objectif de recruter son épouse en qualité de secrétaire, a exercé un harcèlement moral sur la titulaire en

place de façon à provoquer son départ. L'auteur de cet article analyse les deux délits, harcèlement moral et prise illégale d'intérêts, pour lesquels le maire a été poursuivi. L'auteur de cette chronique précise que les deux délits sont justifiés, tant dans leur principe, que dans leur cumul.

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE

La probité, valeur première du fonctionnaire

Actualité juridique - collectivités territoriales n° 2, février 2020.- pp. 105-107

L'auteur de cet article commente un arrêt de la cour administrative d'appel de Paris du 16 octobre 2019, req. n° 18PA00849, relatif aux principes déontologiques dans la fonction publique. Selon ce dernier, « *cet arrêt rappelle les principes déontologiques constituant le socle*

minimal d'obligations déontologiques auxquelles l'agent public ne saurait se distraire ». Plus particulièrement, il s'intéresse à l'obligation de probité qui s'analyse, comme une « *honnêteté renforcée* », pour le fonctionnaire dans ses fonctions, comme dans l'usage qu'il doit en faire.

Protection des lanceurs d'alerte et création de l'inspection générale de la protection des lanceuses et lanceurs d'alerte : une ambition et des promesses

La semaine juridique - administration et collectivités territoriales, n° 9, 2 mars 2020.- pp. 13-15

Cet article commente les deux propositions de loi organique, visant à la création de l'inspection générale de la protection des lanceuses et lanceurs d'alerte et ordinaire, visant à la protection effective des lanceuses et lanceurs d'alerte, déposés à l'Assemblée nationale le 21 janvier

2020 et examinés en séance publique le 5 mars 2020. Ces deux textes abordent le régime du lanceur d'alerte dans sa dimension matérielle, fonctionnelle et protectrice des auteurs de signalements ou d'alertes.

REVUE DE PRESSE

DURÉE DU TRAVAIL

Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

TEXTE

(NOR : CPAF2002979D) JO, n° 100, 24 avril 2020, texte n° 11

Ce décret autorise les agents publics civils élevant un enfant de moins de trois ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption

ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue.

Fonction publique : début de l'expérimentation du temps partiel annualisé, une « *alternative* » au congé parental

REVUE DE PRESSE

Banque des territoires-Localtis, 30 avril 2020

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, offre la possibilité, pour les agents publics, après un congé maternité ou paternité, de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans

pour autant voir sa rémunération suspendue. Le décret précise, par ailleurs, que ces dispositions sont applicables aux demandes présentées jusqu'au 30 juin 2022. Cette expérimentation fera l'objet d'une évaluation au plus tard à la fin de l'année 2021.

EMPLOIS FONCTIONNELS

Fiches pratiques sur les emplois fonctionnels et de direction, les collaborateurs de cabinets et les contrôles déontologiques et obligations

REVUE DE PRESSE

Association des Maires de France, 2020

En collaboration avec le cabinet Seban Associés, l'Association des maires de France (AMF) met à disposition des fiches pratiques et méthodologiques sur des sujets pouvant apparaître comme complexes et dont la matière a pu évoluer au gré des modifications législatives et réglementaires. Les quatre fiches disponibles traitent des :

- emplois de direction dans les communes de plus de 2 000 habitants et intercommunalités de plus de 10 000 habitants,
- emplois fonctionnels : le régime juridique de la décharge de fonctions,
- collaborateurs de cabinets,
- contrôles déontologiques et obligations déclaratives dans les collectivités territoriales.

INSTANCES NATIONALES DE CONSULTATION : CSFPT/CCFP

Communiqué de presse du bureau du CSFPT du 9 avril 2020

REVUE DE PRESSE

Site internet du CSFPT, 9 avril 2020

Soulignant l'engagement professionnel sans faille des agents publics et des élus auprès de leurs concitoyens, dans des circonstances exceptionnelles et inédites, le bureau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) rappelle son attachement à la sauvegarde de l'intégralité des traitements des agents quel que

soit leur statut, réaffirme que la protection et la sécurité de la santé au travail des agents doivent être une priorité pour les employeurs et appelle le gouvernement à mettre en œuvre les mesures réglementaires permettant aux employeurs territoriaux d'assurer ces nécessaires protections.

RÉMUNÉRATION / INDEMNISATION / AVANTAGE EN NATURE

CHRONIQUE DE
JURISPRUDENCE**L'indemnité de précarité est-elle due lorsque le contrat conclu à durée déterminée n'est pas renouvelé ?***Actualité juridique - droit administratif, n° 10, 16 mars 2020.- pp. 585-586*

Sont publiées les conclusions de M. François Lemoine, rapporteur public, sous l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nantes du 3 décembre 2019, req. n° 18NT00269, relatif à

l'indemnité de précarité. L'indemnité de précarité peut être due si le contrat le prévoit, et dans les modalités prévues par l'article L. 1251-32 du code du travail.

RESSOURCES HUMAINES / MANAGEMENT

DOCUMENT
PARLEMENTAIRE**Question écrite n° 11914 du 4 septembre 2018 relative à la gestion des dossiers administratifs des agents***JO Assemblée Nationale, 17 mars 2020.- p. 2143*

M. Jean Lassalle attire l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'Action et des comptes publics, sur la réglementation relative à la gestion des dossiers administratifs des agents publics, notamment en version dématérialisée. La réponse ministérielle précise qu'en instituant l'obligation pour les administrations de tenir un dossier individuel et en permettant aux agents publics d'y accéder librement, le législateur a entendu donner aux fonctionnaires une garantie juridique d'impartialité dans la gestion de leur carrière. Le titulaire du droit d'accès peut exiger que soient rectifiées, complétées, clarifiées, mises à jour ou effacées les informations le concernant qui sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées (CE 17 avril 1992, n° 115688). La circonstance que le dossier soit dématérialisé n'affecte pas l'égalité des droits des agents quant au libre accès à leurs données et au droit à rectification. Les articles 11 et 13 du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique rappellent d'ailleurs la similitude des garanties notamment quant au droit à rectification au bénéfice des agents dont le dossier est dématérialisé, qui sont les mêmes s'agissant du dossier sous format papier. Les opérations de modifications du dossier auxquelles les gestionnaires doivent se plier ne sont toutefois pas aisées car la tenue du dossier est une formalité complexe. Ainsi, les gestionnaires

doivent apprécier au cas par cas les documents qu'il convient de supprimer ou non. Cette complexité peut engendrer des erreurs d'appréciation que les administrations doivent s'efforcer au maximum de limiter. Si malgré la vigilance des administrations gestionnaires, subsistent au dossier des documents faux ou non corrigés en méconnaissance des dispositions légales ou jurisprudentielles, il appartient à tout agent de faire connaître cette situation auprès de l'autorité gestionnaire et faire valoir son droit à la rectification. L'autorité compétente doit faire droit aux demandes fondées de rectification et de mise à jour (CE, 30 mars 2016, n° 395119). En application du décret n° 2011-675 du 15 juin 2011, les administrations dématérialisent progressivement les dossiers individuels des agents. Un certain nombre de ministères sont notamment impliqués dans le projet DIAdem (dossier individuel de l'agent dématérialisé), avec un déploiement sur l'année 2020. Ce projet, qui s'inscrit dans le cadre du projet général de modernisation de l'administration par le recours aux technologies numériques, a pour objectif de dématérialiser l'ensemble des documents RH, dont les actes administratifs, d'optimiser la tenue du dossier individuel de l'agent, de fiabiliser et fluidifier les flux RH et paye, d'assurer l'archivage des dossiers électroniques des agents ainsi que leur portabilité, afin de faciliter les mobilités.

Revue de presse

REVUE DE PRESSE

En 2018, les contrats aidés chutent, les autres emplois publics augmentent*Insee Première, n° 1797, avril 2020.- 4 p.*

Dans sa note statistique consacrée à l'emploi dans la fonction publique en 2018, l'Insee indique que fin 2018, 5,6 millions de salariés travaillent dans la fonction publique en France. Après une quasi-stabilité en 2017, les effectifs baissent de 21 800 en 2018 (soit - 0,4 %) principalement en raison

d'une nouvelle chute du nombre des contrats aidés. Mais, sans la prise en compte des contrats aidés, le nombre des agents est en hausse de 0,7 %. De fait, les contrats aidés sont en grande partie remplacés par des emplois d'agents contractuels et les agents employés sous ce statut

sont de plus en plus nombreux. Dans la fonction publique territoriale, les effectifs d'agents territoriaux diminuent de 16 000. Cette baisse de 0,8 % est «*plus marquée que les années précédentes*» (– 0,4% en 2017 et 2016). Toutefois, en ne comptabilisant pas les contrats aidés, l'emploi territorial est en croissance de 13 200 (+ 0,7 %). En effet, 29 200 postes de contrats aidés ont disparu en 2018, ce qui représente une baisse de 43 %. Au 31 décembre 2018, les collectivités

locales employaient 1,95 million d'agents, soit un peu moins de 35 % du total des effectifs de la fonction publique. Concernant les caractéristiques sociologiques des agents dans les trois versants de la fonction publique, l'âge moyen des agents s'établit à 43,4 ans, la part des salariés de 50 ans ou plus est de plus en plus nombreuse et représente plus d'un tiers des agents et, enfin, les femmes sont majoritaires. ●



ENGAGEMENT DANS LA VIE LOCALE

REVUE DE PRESSE

Le préfet dans la loi « engagement et proximité »

La Semaine juridique - administration - collectivités territoriales, n° 13, 30 mars 2020.- pp. 28-30

La loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique a adapté les compétences du préfet et les conditions d'exercice du contrôle administratif qu'il exerce sur les collectivités territoriales et leurs établissements

publics. Les modifications de ce texte portent notamment sur les décisions relatives à l'intercommunalité, aux pouvoirs de police et à la sécurité et celles relatives à la simplification et à l'amélioration de la décentralisation.

REVUE DE PRESSE

Loi Engagement et proximité : consécration de la pratique du pacte de gouvernance entre communes et intercommunalité

Actualité juridique – collectivités territoriales, n° 2, février 2020.- pp. 76-81

L'auteur de cet article revient sur les dispositions de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique qui impliquent d'adopter un document définissant les relations,

non pas entre les communes entre elles, mais entre ces communes et leur intercommunalité. Il présente différents exemples de collectivités ayant mis en œuvre ce document, le pacte de gouvernance.

FINANCES PUBLIQUES / FINANCES LOCALES

TEXTE

Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

(NOR : CPAX2009624L) JO, n° 102, 26 avril 2020, texte n° 1

Ce texte amplifie et complète les mesures instaurées par la première loi de finances rectificative du 23 mars 2020. L'article 11 autorise ainsi les administrations publiques à verser une prime exceptionnelle exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales à ses agents

particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période. Les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement de cette prime ainsi que son montant seront déterminés par décret.

TEXTE

Arrêté du 29 mars 2020 modifiant l'arrêté du 6 juin 2016 fixant la liste des dépenses des organismes publics nationaux dont le paiement peut intervenir avant service fait

(NOR : CPAE2008830A) JO, n° 85, 7 avril 2020, texte n° 7.- 1 p.

Ce texte modifie et complète l'arrêté du 6 juin 2016 fixant la liste des dépenses des organismes

publics nationaux dont le paiement peut intervenir avant service fait.

REVUE DE PRESSE

Loi de finances rectificative : jamais deux sans trois

Banque des territoires-Localtis, 27 avril 2020

La loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 a été publiée au *Journal*

officiel du 26 avril 2020. Cependant, l'ampleur de la crise liée au Coronavirus-Covid-19 rend les

crédits votés par le Parlement déjà obsolètes. Un troisième projet de loi de finances rectificatif (PLFR) devra donc être examiné dans les prochaines semaines, selon le ministre de l'Action et

des comptes publics Gérard Darmanin. « *L'effet ciseau entre chute des recettes des collectivités et explosion des dépenses sera au cœur des enjeux de ce nouveau PLFR* ».

Loi d'urgence et ordonnances du 25 mars : les premières dispositions budgétaires et comptables concernant les collectivités du bloc communal

Association des Maires de France, 2020

Ces notes ont pour objet de présenter les principales mesures prescrites, à titre transitoire, par la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 et par les ordonnances des 25, 26 mars et 1^{er} avril 2020 concernant l'engagement des dépenses et le vote du budget pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. Les quatre notes portent sur :

- les dispositions budgétaires et comptables concernant les collectivités du bloc communal,
- la responsabilité des comptes publics durant l'état d'urgence sanitaire,
- l'emprunt et les lignes de trésorerie,
- les dispositions concernant la fiscalité et la fixation des droits et tarifs pendant l'état d'urgence sanitaire.

HANDICAP

Décret n° 2020-420 du 9 avril 2020 modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

(NOR : CPAF1936729D) JO, n° 89, 11 avril 2020, texte n° 9.- 3 p.

Ce décret actualise les références figurant dans le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique afin de tirer les conséquences de l'adoption de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a introduit les dispositions du code du travail relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique

au sein du statut général des fonctionnaires. Il précise également les deux délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration et la date de comptabilisation de leurs effectifs. Enfin, il supprime la référence aux sections du fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

INTERCOMMUNALITÉ

Les nouvelles réformes des collectivités territoriales (première partie)

Revue Française de droit administratif, n°1, janvier-février 2020.- pp. 1-26

La première partie de ce dossier consacré aux nouvelles réformes des collectivités territoriales porte notamment sur l'impact sur les communes nouvelles de la loi n° 2019-809 du 1^{er} août 2019 visant à adapter l'organisation des communes

nouvelles à la diversité des territoires. L'étude analyse ainsi les difficultés d'émancipation des communes fusionnées et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

MÉDIATION / CONTENTIEUX

Un agent public peut former une réclamation préalable par voie électronique

Actualité juridique – droit administratif, n° 11, 23 mars 2020.- pp. 630-631

Sont publiées, les conclusions de M. Jean-Baptiste Sibileau, rapporteur public, sous le jugement du Tribunal administratif de Strasbourg du 3 décembre 2019, req. n° 1802824 relatif à la réclamation préalable, d'un agent public. Dans le cas

d'espèce, « le tribunal administratif de Strasbourg estime qu'un agent public qui demande la condamnation de l'administration qui l'emploie peut valablement former une telle réclamation préalable par voie électronique ».

REVUE DE PRESSE

Rapport public 2020 : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives en 2019*Conseil d'État, 2020.- 420 p.*

Le rapport annuel du Conseil d'État et de la juridiction administrative est réalisé par la section du rapport et des études (SRE). Il présente l'activité consultative et contentieuse de l'année, dresse un panorama des temps forts et donne à voir la nature et la diversité des interventions au service du droit et de l'action publique. Le rapport analyse dans le détail les chiffres clés

et les arrêts marquants du contentieux administratif, classés par grands thèmes. Le rapport dresse également le bilan de l'activité consultative du Conseil d'État sur les différents projets de textes qui lui ont été soumis en 2019 dont notamment le projet de loi de transformation de la fonction publique.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

REVUE DE PRESSE

Burn-out, bore-out, brown-out : les maux de la souffrance au travail*Liaisons sociales Magazine, n° 210, mars 2020.- pp. 40-43*

Suite aux nombreux suicides chez Renault et France Télécom notamment, la définition des risques psychosociaux (RPS) a été précisée et la notion de souffrance au travail affinée. Le burn-out ou épuisement professionnel « *résultant d'un stress chronique au travail* », est un phénomène identifié comme étant lié au travail. De moindre

gravité dans l'échelle des RPS, le brown-out, qui résulte d'un sentiment de dégradation du sens du travail et le bore-out, qui se définit comme un ennui au travail, sont aussi deux phénomènes qui impactent la santé au travail.

Reforme de l'État
Texte

RÉFORME DE L'ÉTAT

TEXTE

Décret n° 2020-412 du 8 avril 2020 relatif au droit de dérogation reconnu au préfet*(NOR : INTA1931348D) JO, n° 87, 9 avril 2020, texte n° 33.- 2 p.*

Ce décret pérennise, suite à une expérimentation menée pendant près de deux années, la faculté donnée aux préfets de région et de département, en métropole et outre-mer, de déroger aux normes arrêtées par l'administration de l'État pour un motif d'intérêt général. À cet effet, il autorise le représentant de l'État dans la région ou le département à prendre des

décisions dérogeant à la réglementation dans certains domaines, afin de tenir compte, sous certaines conditions, des circonstances locales. Ces dérogations demeurent soumises au contrôle du juge administratif et font l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs de la préfecture afin de préserver les droits des tiers.

REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE

TEXTE

Décret n° 2020-490 du 29 avril 2020 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active*(NOR : SSAA2006839D) JO, n° 105, 30 avril 2020, texte n° 12*

Le décret procède à la revalorisation annuelle, au 1^{er} avril 2020, du montant forfaitaire du revenu de solidarité active en application de l'article L. 262-3 du code de l'action sociale et des familles. Le coefficient de revalorisation retenu pour la revalorisation légale correspond à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, calculée sur les douze derniers

indices mensuels de ces prix publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques l'avant-dernier mois qui précède la date de revalorisation. Ce coefficient est, pour 2020, fixé à + 0,9 %. Le montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active pour un allocataire est de 564,78 euros à compter des allocations dues au titre du mois d'avril 2020.

Délibération n° 2019-160 du 21 novembre 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel

TEXTE

(NOR : CNIL2009233X) JO, n° 92, 15 avril 2020, texte n° 47

Ce texte adopte le référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel. Destiné aux organismes publics et privés mettant en œuvre des traitements de gestion courante des ressources humaines (RH), ce référentiel se présente comme un outil d'aide à la mise en conformité à la réglementation relative à la protection

des données à caractère personnel. Cette délibération définit les destinataires et la portée de ce référentiel, les finalités et les bases légales du traitement, les données personnelles concernées, les destinataires de ces données, leur durée de conservation, les droits des personnes, la sécurité et l'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD).

Données personnelles et gestion RH : la Cnil publie un nouveau référentiel

REVUE DE PRESSE

La Gazette.fr, 21 avril 2020.- 2 p.

Éric Delisle, chef du service des questions sociales et RH à la Cnil, explique, dans cet article, comment les collectivités territoriales doivent se conformer à la délibération n° 2019-160 du 21 novembre 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion

du personnel. Cette délibération « couvre désormais davantage de finalités de traitements, visant non seulement la gestion des ressources humaines au sens large (le suivi de la carrière, l'organisation du travail, la formation...), mais également la gestion de la paye et les traitements les plus répandus en matière de recrutement ».

Le référentiel de la Cnil relatif à la gestion des ressources humaines est publié

REVUE DE PRESSE

Liaisons sociales Quotidien, n° 18051, 28 avril 2020.- 4 p.

L'auteur de cet article analyse la délibération n° 2019-160 du 21 novembre 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel. Cet outil d'aide à la mise en conformité applique les règles de protection des données issues notamment du Règlement général de la protection des données

(RGPD) aux traitements courants de gestion du personnel. « Il permet aux employeurs de définir les mesures permettant d'assurer la proportionnalité et la nécessité de leurs traitements et de garantir les droits des personnes. Il constitue également une aide à la réalisation d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD), si celle-ci s'avère nécessaire ».

Pour en finir avec le mythe du consentement RGPD

REVUE DE PRESSE

La Semaine juridique – administration et collectivités territoriales, n° 16, 20 avril 2020.- pp. 14-19

Le Règlement général de la protection des données (RGPD) a défini la notion de consentement des personnes concernées pour tous les traitements de leurs données sans le généraliser. Après avoir rappelé les principes généraux liés au consentement, cet article en examine les nombreuses contraintes puis étudie la

démarche à adopter pour déterminer une base pertinente. Selon l'auteur, « le choix du consentement comme base de licéité ne doit pas constituer une solution de facilité ni une soumission à la mode : s'il est retenu, ce doit être justifié, et en pleine connaissance de ses contraintes et de ses conséquences ».

ANNALES CORRIGÉES

CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre passeport pour la réussite



Une collection
élaborée par les
centres de gestion
organiseurs
des concours



Sujets corrigés
Guides pratiques
des épreuves écrites
et orales
Vraies copies
de candidats
Conseils du jury



Filières :
administrative, technique,
culturelle, sportive,
médico-sociale, animation,
sécurité.

En vente en librairie
Et sur www.ledocumentationfrancaise.fr

Hors-série de la revue LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux



Ce hors-série de la revue *Les informations administratives et juridiques* présente une sélection annuelle des décisions rendues par le Conseil d'État en matière de fonction publique territoriale.

Destiné en premier lieu aux directions des ressources humaines des collectivités et établissements territoriaux, il s'adresse plus largement à l'ensemble des praticiens du droit de la fonction publique, et notamment aux services juridiques des collectivités, aux syndicats ou aux avocats.

➔ Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

➔ Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du CIG de la petite couronne.

➔ Un index thématique permet d'accéder aisément au contenu d'un arrêt déterminé.

- ✓ **Ouvrage adressé aux abonnés à la revue « *Les informations administratives et juridiques* »**
- ✓ **En vente également à l'unité**

Format 17 x 24 cm

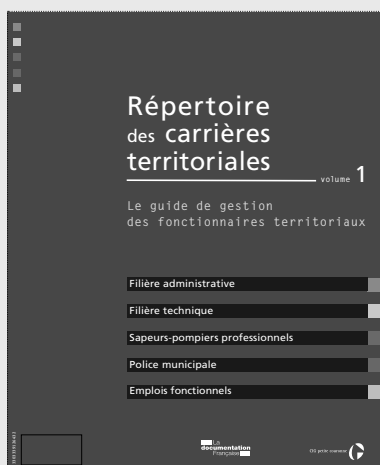
Diffusion :

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

<https://www.vie-publique.fr/publications>

Les ouvrages du CIJ petite couronne



Répertoire des carrières territoriales

Trois volumes organisés en classeurs.

Pour se constituer une base pratique et actualisée présentant les règles de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux, complétée par une lettre d'information mensuelle réservée aux abonnés aux mises à jour.

Vol. 1 Filière administrative / Filière technique / Sapeurs-pompiers professionnels / Police municipale / Emplois fonctionnels

Vol. 2 Filière culturelle / Filière sportive / Filière animation

Vol. 3 Filière médico-sociale

Abonnement annuel aux mises à jour :

vol. 1 : 99,90 € - vol. 2 et 3 : 89 €

Recueil de jurisprudence administrative applicable aux agents territoriaux

Cette collection présente une sélection de la jurisprudence administrative la plus significative en matière de fonction publique territoriale.

Un volume par an de 1995 à 2012

Dernier volume paru : Recueil 2012, décisions de l'année 2011

Réf. : 9782110092458 - année 2011 - 414 pages - 55 €



L'essentiel de la jurisprudence applicable aux agents territoriaux

Décisions du Conseil d'État

Ce hors-série annuel de la revue « **LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES** » présente chaque année une sélection de décisions ou avis rendus par le Conseil d'État applicables aux personnels territoriaux.

Chaque décision sélectionnée est reproduite dans son intégralité et précédée d'un résumé qui met immédiatement en valeur l'interprétation retenue par le juge.

Pour aller plus loin, certaines décisions ou avis sont également suivis d'une analyse commentée réalisée par les juristes du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne.

Décisions de l'année 2018 (réf. : 978-2-11-145709-6)

décisions de l'année 2017 (réf. : 978-2-11-145840-6)

29 €



Collection « Découverte de la vie publique »

Fonction publique territoriale Le statut en bref

En 10 thèmes, cet ouvrage présente le statut du fonctionnaire territorial.

Rédigé par des experts, et destiné à des non-spécialistes, il permet aux candidats et lauréats des concours de la fonction publique territoriale de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents et cadres de la FPT y trouveront les principes de base de leur statut.

Réf. : 9782111451568 - 9 €



Les emplois fonctionnels de direction de la FPT

Guide pratique de gestion

Ce guide présente une analyse d'ensemble et actualisée du régime statutaire applicable aux emplois fonctionnels de direction, qu'il s'agisse des conditions de leur création, des différents modes de recrutement, de la situation (carrière, rémunération, avantages en nature, frais de représentation...) et des

modalités et conséquences de la fin des fonctions.

Réf. : 9782110096074 - 232 pages - 24 €

DIFFUSION

Direction de l'information légale et administrative

La Documentation française

<https://www.vie-publique.fr/publications>

La revue *Les informations administratives et juridiques* réalisée par le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France, propose une information juridique et documentaire relative au statut de la fonction publique territoriale.

Destinée d'abord aux gestionnaires de personnel en fonction dans les collectivités locales, elle s'adresse plus largement à tous les praticiens du droit de la fonction publique, en leur présentant chaque mois :

- › un commentaire approfondi de l'actualité législative et réglementaire,
- › un suivi des décisions de jurisprudence les plus significatives,
- › une analyse pratique et pédagogique de questions statutaires, sous forme de dossiers,
- › un recensement des plus récentes références documentaires (textes, jurisprudences, réponses ministérielles, documents parlementaires, presse et livres).

Diffusion :
Direction de l'information
légale et administrative
La Documentation française
<https://www.vie-publique.fr/publications>
ISSN : 1152-5908
CPPAP 1120 B 07382
Imprimé en France
Prix : 19,90 €